

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»  
Институт педагогики и психологии детства  
Кафедра педагогики и психологии детства

**РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕДАГОГОВ  
ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Выпускная квалификационная работа

Квалификационная работа  
допущена к защите  
Зав. кафедрой Е.В. Коротаева

Исполнитель:  
Шлифер Оксана Владимировна,  
обучающийся 51-з группы

---

дата

---

подпись

---

подпись

Научный руководитель:  
Бывшева Марина Валерьевна  
кан. пед. наук, доцент

---

подпись

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	7
1.1. Содержание понятия «мотивация педагогической деятельности» на современном этапе .....	7
1.2. Характеристика профессиональной мотивации педагогов дошкольной образовательной организации .....	14
1.3. Методическая работа как условие развития профессиональной мотивации педагогов дошкольного образования .....	22
ГЛАВА 2. ПРАКТИКА РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ У ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ .....	38
2.1. Изучение особенностей мотивации к профессиональной деятельности у педагогов дошкольной образовательной организации на практике.....	38
2.2. Организация методической работы по развитию профессиональной мотивации у педагогов дошкольной образовательной организации .....	56
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	64
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	67
ПРИЛОЖЕНИЯ .....	76

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Проблема развития профессиональной мотивации педагогов обусловлена, прежде всего, модернизацией образования и социально-экономическими изменениями, которые происходят сегодня в обществе, что обуславливает необходимость для современного педагога постоянно профессионально самосовершенствоваться, тем самым обеспечивая конкурентоспособность на рынке труда. Постоянно изменяющиеся социально-образовательные, экономические условия и требования к дошкольному образованию способствуют выдвиганию новых требований к профессиональным компетенциям педагогов, работающих в дошкольной образовательной организации.

Актуальность вышеизложенного подтверждается тем, что проблема развития профессиональной мотивации педагогов дошкольной образовательной организации является приоритетной проблемой государственной кадровой политики, и основополагающим условием, направленным на достижение нового качества и новых результатов образования. Это подтверждается успешной реализацией в России Закона «Об образовании в Российской Федерации» [75], Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования [72], обеспечивающего организацию информационного и методического сопровождения дошкольного образования, выработку организационных и управленческих решений в дошкольном образовании, пополнение нормативно-правовой базы дошкольного образования в части совершенствования профессиональной деятельности педагогов.

В образовательный процесс дошкольных образовательных организаций внедрены нормативные документы, акцентирующие внимание на качестве образования, на развитии профессиональных компетенций педагогов, на совершенствовании управленческой деятельности руководителей

дошкольного образования. Каждый из документов нацелен на преобразование системы дошкольного образования как фактора развития современного общества. Различные аспекты деятельности педагога в дошкольном образовании, включая мотивацию, обсуждаются сегодня достаточно широко.

Деятельность педагогов в дошкольной образовательной организации рассматривается в научных трудах К.Ю. Белой [5], А.К. Бондаренко [8], Е.А. Панько [53], Л. В. Поздняк [55] и др. Проблемы профессионального развития педагогов дошкольного образования в процессе профессиональной деятельности представлена в трудах Э.Ф. Зеера [23,24], Н.В. Кузьминой [32], Л.М. Митиной [46], Э.Э. Сыманюк [24] и др.

Вопросы мотивов и мотивации отражены в монографиях отечественных и зарубежных авторов: В.Г. Асеева [3], Дж. Аткинсона [81], В.И. Ковалева [30], А.Н. Леонтьева [36], М.Ш. Магомед-Эминова [39], К. Мадсена [83], А. Маслоу [42, 43], В.С. Мерлина [45], П.В. Симонова [65], А. А. Файзуллаева [70], П.М. Якобсона [80], Х. Хекхаузена [76], Г. Холла [82] и др.

Проблематика мотивации труда педагогов освещается учеными в различных аспектах: проблемы мотивации трудового поведения педагогов отражена в работах В. Г. Асеева [3], А.Б. Бакурадзе [4], В.В. Гузеева [18], А. Маслоу [43] и др.; проблема психологии управления представлена исследованиями Н.Н. Вересова [13], О.В. Евтихова [22], Е.П. Ильина [27] и др.; в работах П. Мартина, Ш. Ричи [60] и др. рассмотрены основы управленческой деятельности и оценка поведения педагогов в условиях изменений; проблема преодоления сопротивления изменениям исследована К.М. Ушаковым [69].

Следует отметить исследования, выполненные А.В. Беловой [8], С.Р. Колосовым [31], В.А. Рудаковым [28], И.Р. Шегельманом [28], в которых указывается, что проблему условий формирования мотивации педагогической деятельности следует рассматривать как проблему обретения

субъектом-воспитателем адекватного личностного смысла профессиональной деятельности в системе других видов.

Анализ исследований показал, что основная часть научных работ посвящена теоретико-методологическому анализу и управленческой практике развития профессиональной мотивации учителей основного начального и общего образования, преподавателей вузов, студентов педагогических учебных заведений. Проблемы развития профессиональной мотивации педагогов дошкольных образовательных организаций представлены в научной недостаточно. В соответствии с вышеизложенным тема исследования «Развитие профессиональной мотивации педагогов дошкольной образовательной организации» является актуальной и значимой для теоретико-практического обоснования совершенствования профессиональных компетенций педагогов дошкольного детства.

**Объект исследования:** процесс развития профессиональной мотивации педагогов дошкольной образовательной организации.

**Предмет исследования:** формы и содержание методической деятельности по развитию профессиональной мотивации педагогов дошкольной образовательной организации.

**Цель исследования:** на основе теоретического анализа психолого-педагогической литературы определить формы и содержание методической деятельности для развития профессиональной мотивации педагогов дошкольной образовательной организации.

В соответствии с поставленной целью были определены следующие задачи исследования.

1. Проанализировать проблему мотивации педагогической деятельности в психолого-педагогической литературе.

2. Определить характеристики профессиональной мотивации педагогов дошкольной образовательной организации.

3. Выявить особенности методической деятельности как условия развития профессиональной мотивации педагогов дошкольной образовательной организации.

4. Обосновать критерии и показатели, подобрать методики, провести диагностику развития профессиональной мотивации педагогов дошкольной образовательной организации.

5. Разработать формы и содержание методической деятельности для развития профессиональной мотивации педагогов дошкольной образовательной организации.

Теоретическую основу исследования составляют: современные концепции профессиональной компетентности (А.К. Маркова [41], Л.М. Митина [46], Дж. Равен [59], Т.Н. Щербакова [79]); теории управления дошкольным образованием (Л. В. Поздняк [55], А. Н. Троян [68] и др.), концепции мотивации и развития личности (Дж. Аткинсон [81], Е.П. Ильин [27], К. Левин [35], А.Н. Леонтьев [36], Б.Ф. Ломов [38], А.К. Маркова [41], А. Маслоу [42,43], Л.М. Митина [46], Г.Н. Скударёва [66], П.М. Якобсон [80]).

Методы исследования:

– теоретические: изучение, систематизация и обобщение психолого-педагогической и научной литературы по проблеме исследования;

– эмпирические: тестирование, анкетирование, опрос, качественный и количественный анализ результативности деятельности педагогов дошкольной образовательной организации.

База эмпирического исследования: Детский сад №506 ДОУ ООО «УРАЛТРАНСГАЗ», г. Екатеринбург, в исследовании приняло участие 26 педагогических работников.

Структура выпускной квалификационной работы состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы из 83 источников и приложений.

# **ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

## **1.1 Содержание понятия «мотивация педагогической деятельности» на современном этапе**

Профессиональная мотивация педагогов относится к одной из значимых и приоритетных проблем кадровой политики в нашем государстве и главным условием достижения новых результатов и качества образования на всех его уровнях. Это положение стало актуальным в виду реализации ряда таких государственных нормативно-правовых документов, как новый закон об образовании в Российской Федерации [75], государственные образовательные стандарты, определяющие государственные нормы образования на всех его уровнях: дошкольном, начальном и основном общем образовании [72, 73, 74], профессиональный стандарт педагога [57] и др. В рамках данного исследования проведем обзор и анализ понятия «профессиональная мотивация педагогов», учитывая влияние научных теоретических положений и с учетом требований педагогических практик, реализуемых в современном образовании. С этой целью необходимо рассмотреть ряд авторских научных подходов к понятиям «мотив» и «мотивация», что позволит сделать вывод о субъективной активности человека, определенной системой устойчивых мотивов, потребностей, интересов и т.п.

В психологическом словаре Р. С. Немова представлены следующие определения: мотив – это совокупность побуждений к деятельности субъекта, которые связаны с удовлетворением его потребностей; мотив тесно связан с некоторой причиной, осознаваемой личностью, которая составляет основу для выбора действий, поступков этой личности [49, с.219].

Словарь-справочнике по дефектологии (под редакцией С. С. Степанова) определяет мотив деятельности человека как побудительную причину поступков и действий человека, которая определяется некоторыми отдаленными целями, для достижения которых человеку предстоит достигнуть более близкие и реальные цели. Побуждают человека к такой деятельности его потребности. При этом многообразие его потребностей способствует появлению и многообразия мотивов человеческой деятельности [19].

А. Н. Леонтьев отмечал, что термин «мотив» может употребляться не только «для обозначения переживания потребности, но как обозначающий то объективное, в чем эта потребность конкретизируется в данных условиях и на что направляется деятельность, как на побуждающее ее» [36, с. 29].

Относительно понятия «мотивация» можно сказать, что имеет более широкий смысл, чем понятие «мотив». По мнению Л. И. Божович, «мотивация» является производным термином от дефиниции «мотив». При этом к мотивам можно отнести переживания, представления, чувства и идеи, предметы, относящиеся к внешнему миру, то есть все то, в чем может быть выражена потребность [9].

В. А. Шахова отмечает, что в психолого-педагогической науке понятие «мотивация» обозначает процесс, результат которого – определенная деятельность, имеющая для человека личностный смысл, создающая его устойчивый интерес к ней и превращающая свои заданные внешние цели во внутренние потребности человека [78].

В. А. Шаховой определяет мотивацию как внутреннюю движущую силу поступков и действий человека, как необходимое условие активного включения личности в работу [78].

Достаточно полное и точное определение мотивации дано Н. Н. Вересовым Н. Н. Зубовым. По мнению авторов, мотивация представляет собой совокупность некоторых целей – внутренних и внешних, которые активизируют деятельность человека, задают ее границы, формы,



направленность, ориентированные на достижение поставленных целей [13, 26].

С. Р. Немов считает мотивацию совокупностью ряда причин, имеющих психологический характер, которые объясняют поведение человека, его активность и направленность, его начало [49, 50].

По А.Г. Асееву в мотивацию включены такие виды побуждений как мотивы, цели, интересы, потребности, влечения, стремления, диспозиции или мотивационные установки, идеалы и т.п. [3].

У А. Г. Маклакова мотивация – это характеристика процесса, стимулирующего и поддерживающего активное поведение на некотором определенном уровне [40].

Х. Хекхаузен пишет, что мотивация формируется из различного рода процессов, которые осуществляют саморегуляцию поведенческого акта [76].

Л. Дэкерс рассматривает мотивацию как причину или движущую силу воплощаемого действия [21].

Мотивация являющаяся процессом содержит ряд стадий: 1) стадию актуализации мотивации (мотивов); 2) стадию целеобразования, выбора действия и формирования намерения; 3) стадию реализации намерения; 4) стадию постреализации.

Анализ рассмотренной научной литературы, позволяет сделать вывод о том, что понятия «мотив» и «мотивации» содержат в себе представления о целях, потребностях, интересах, стремлениях, намерениях, побуждениях, которые имеет человек, о внешних факторах, задающих человеку определенное поведение. Данные понятия содержат так же представления об управлении деятельностью человека в ее осуществлении.

Исходя из выше приведенных определений, следует, мотив – это один из видов мотивации, либо это существенная ее составляющая часть.

Сопоставляя термины «мотив» и «мотивация», следует отметить и отличия между этими понятиями. Мотивация – это целенаправленность

действий, устойчивость и организованность целостной деятельности, которая направлена на достижение конкретной цели.

В отличие от термина «мотивации» понятие «мотив» – это то, что является стабильным личностным свойством субъекта поведения, принадлежащего ему, изнутри побуждающего его к совершению некоторых определенных действий.

В психологии труда проблема мотивации профессиональной деятельности – одна из ключевых, т.к. знание факторов профессиональной активности дает широкие возможности для управления субъектом трудовой деятельности, для повышения эффективности его саморегуляции и работы. Вопросы мотивации труда рассматривают значительное число исследований, результаты которых позволили накопить обширный материал, который требует обобщения и систематизации на методологическом уровне.

Исследования рассматривают мотивацию профессиональной деятельности в виде совокупности мотивационных состояний личности и свойств в деятельности человека, которые побуждают и регулируют активность, определенную особенностями решаемых профессиональных задач

С позиции методологии системного подхода мотивацию профессиональной деятельности можно представить в виде системы личностных диспозиций субъекта, направляющих, побуждающих, регулирующих его деятельность в рамках установленной должности. Данную трактовку профессиональной мотивации в своих исследованиях представили психологи Э. Ф. Зеер, Е. П. Ильин, Д. А. Леонтьев, Б. Ф. Ломов, А. К. Маркова, Е. Г. Минков, Ю. П. Поваренков [17].

В рамках профессиональной мотивации рассматривается проблема мотивации педагогической деятельности, являющейся одной из фундаментальных проблем для отечественной и зарубежной науки.

С. Г. Вершловский утверждает, что «мотивация педагогической деятельности» включает различные побуждения человека, направляющие его

на выбор профессии педагога, к которым относятся мотивы, имеющиеся у него потребности, конкретные интересы, стремления, наличие идеалов и т.д. [14].

А. Маслоу, как основатель «поведенческой школы» считал, что пока какая – либо потребность не удовлетворена, она активизирует деятельность человека, побуждает его к совершению действий, [43]. Исходя из этого, разные потребности имеют разную мотивирующую силу.

Теория А. Маслоу нашла свое подтверждение в научных исследованиях А.Б. Бакурадзе [4] и Н. Н. Зубова [26]. Авторы, исследуя мотивацию педагогической деятельности у молодых специалистов, определили, что те, начиная работу в системе образования в первую очередь удовлетворяют потребность в принадлежности и безопасности, и только потом стремятся к самореализации и самоутверждению. Иными словами, молодые педагоги переходят на новый уровень удовлетворения потребностей, учитывая иерархию этих потребностей (А. Маслоу [43]). На более высоком уровне молодые педагоги начинают самоактуализироваться в профессии, стремиться к созданию прекрасного, понимая, что без этого им не добиться успеха в профессиональном становлении себя, как педагога, так и успеха в развитии образовательной организации.

В соответствии с андрагогическим подходом в педагогике (С.Г. Вершловский [14], Ю.Н. Кулюткин [33] и др.) развитие у педагога профессиональной мотивации приобретает деятельностный смысл, связанный с процессом самообразования. Авторы андрагогического подхода определяют такие группы мотивов – это мотивы «краткосрочные» (планируемые на ближайшее время) и «дальнего проектирования» (планируемые на перспективу) [14, 33]. Краткосрочные мотивы ориентируются в основном на профессиональные интересы педагогов, а мотивы на дальнее, перспективное проектирование ориентируются на проблемы самоопределения педагога в жизни, его самовыражения, творческой самореализации, и решением этих проблем.

А. К. Маркова, делая акцент на теоретической и практической значимости мотивации педагогической деятельности, считает – изучение личности педагога надо начинать с анализа мотивации профессиональной деятельности, с того, на чем сосредоточен педагог в труде. Автор утверждает, что проявление мотивации педагогической деятельности происходит во всей профессиональной жизнедеятельности педагога, в возникающих педагогических ситуациях, что определяет логику его поведения, восприятие, а так же облик человека [41, с.184].

Л. М. Митина, определяет роль мотивации в педагогической деятельности, как одну из важных характеристик педагогического труда в совокупности с эмоциональной гибкостью и профессиональной компетентностью, которая преимущественно является мотивацией совершенствования «эффективных педагогов» [46, с.215].

В настоящее время мотивация педагогической деятельности определяется по-разному: как значимое профессиональное качество, занимающее основное место в содержании личности педагога и обуславливающее его типическое и индивидуальное своеобразие; как система ценностно-эмоциональных отношений, задающих иерархическую структуру совокупности доминирующих мотивов, которые зависят от устремленности личности самого педагога [46, с. 41].

В узком смысле сущность мотивации педагогической деятельности встречается в работах С. Х. Асадуллина [2], С. А. Зимичевой [25], Е. М. Никиреева [51]. При этом представления авторов характеризуются большей конкретизацией и однозначностью определения. А именно, мотивацию педагогической деятельности авторы понимают в виде «...положительного отношения к педагогической деятельности» [51], либо как «...готовность и склонность к педагогической деятельности» [25]. С. Х. Асадуллин сущность мотивации педагогической деятельности объединяет с доминирующим интересом, ведущим мотивом, [2]. Теории мотивации педагогической деятельности при этом дополняют друг друга.

Учитывая взгляды Н. А. Аминова [1], Л. М. Митиной [46] и др., мотивация педагогической деятельности рассматривается в виде определенной совокупности мотивов, которые имеют иерархическую структуру.

В педагогической психологии актуальным остается вопрос типологии мотивации педагогической деятельности. Ряд исследователей выделяют следующие типы мотивации педагогической деятельности: внешний и внутренний. А. К. Маркова считает, что высокий уровень удовлетворенности возможен, если в основном преобладает внутренняя мотивация педагогической деятельности [41]. Если преобладает внешняя мотивация, то педагогическая деятельность преобразуется в средство для достижения чего-либо, при этом она не является самоцелью; а выступает в виде обязанности к чему-то внешнему, в виде цены на приобретение благ, которые необходимы человеку. Внутренняя мотивация педагогической деятельности оказывает значительное влияние на профессиональное мастерство педагога и его совершенствование, становится не только основой его развития, но и детей. Внешняя мотивация не стимулирует должным образом профессиональное развитие педагога, преобразует педагогический труд в деятельность, совершаемую под влиянием внешней необходимости.

Подведем итоги данного параграфа: мотив – это устойчивое личностное свойство субъекта поведения, побуждающим его изнутри к совершению определенных действий. Мотив является для мотивации одним из видов побуждений, представляя ее значимую составляющую часть. Мотивация – это организованная, устойчивая целенаправленная деятельность, которая предполагает достижение определенной цели

Мотивация профессиональной деятельности в психологии труда – это система личностных факторов, которые побуждают, направляют, и регулируют деятельность субъекта на конкретном месте и в определенной должности. Мотивация педагогической деятельности, в свою очередь, – это система различных побуждений человека, определяющие выбор им профессии педагога, совокупность целей, мотивов, потребностей,

стремлений человека, его идеалы и интересы и т.д. Мотивация педагогической деятельности всегда остается важной и актуальной проблемой.

## **1.2. Характеристика профессиональной мотивации педагогов дошкольной образовательной организации**

Многообразие аспектов деятельности педагога в дошкольном образовании, в том числе и мотивация, достаточно широко обсуждаются в настоящее время. В своих трудах К. Ю. Белая, А. К. Бондаренко, В. Н. Дуброва, Е. А. Панько, Л. В. Поздняк и др. [61] рассматривали содержание деятельности педагогов в дошкольной образовательной организации. Э. А. Родихина, А. В. Прялухина отмечали: мотивация педагогической деятельности в аспекте дошкольного образования характеризуется огромным мотивационным потенциалом профессиональной деятельности воспитателя, не зависящей от деятельности руководства дошкольных образовательных организаций [61]. Возможность каждого педагога видеть результаты своего труда уже формирует готовность восприятия им компетентных требований контроля, а так же позитивную внутреннюю мотивацию, которые способствуют повышению качества труда педагога. Мотивационный потенциал педагогического труда в дошкольном образовании можно рассмотреть через возможность реализации способов и форм деятельности, которые рассматриваются как интегративные характеристики уровня развития профессиональной деятельности [61]. Э. А. Родихина, А. В. Прялухина считают, что те возможности педагогической деятельности, которые не задействованы в ней, снижают эффективность функционирования ее, неудовлетворенность педагога своим трудом и отрицательное отношение к реализуемой педагогической деятельности характеризуют недостаточное знание основных особенностей профессиональной деятельности, непонимание или игнорирование ее

мотивационного потенциала. В соответствии с этим следует развивать мотивацию профессиональной деятельности педагога дошкольной образовательной организации, которая, соответственно, станет его мотивировать к реализации профессиональной деятельности, формируя при этом свой профессиональный и мотивационный потенциалы [61].

В. С. Лазарев по этому поводу говорит о необходимости исследования проблем формирования мотивации воспитательно-образовательной деятельности педагога в контексте становления его профессиональной деятельности: «...если мы хотим понять, что определяет выбор человеком направления своего поведения в организации, недостаточно рассматривать только то, что побуждает его действовать (мотивы), нужно рассматривать и как формируется мотивация» [34, с. 113]. Эта проблема является одной из основных в работе педагога – только мотивация, соответствующая целям его педагогической деятельности, обеспечивает ее гармоничную реализацию [34].

З. И. Цику в своей статье «Направленность в системе психологических факторов профессионализма педагога дошкольного образовательного учреждения комбинированного вида» [77] описывает исследование, в котором раскрываются особенности мотивационной направленности личности в структуре профессионализма воспитателя детского сада. Результаты исследования показали, что молодые педагоги мотивированы к престижу, направлены на себя, сконцентрированы на обустройстве личной жизни. Педагоги со стажем от 5 до 10 лет в основном мотивированны на деятельность. Педагоги дошкольного образования, имеющие стаж более 10 лет мотивированы на деятельность, при этом мотивированность педагогов только возрастает. Проведенные исследования показали, что у педагогов преобладают мотивы, которые порождены деятельностью, увлечением самой деятельностью, стремлением отстоять точку зрения. Основу мотивационного ядра педагога дошкольного образования составляет взаимосвязь социально ориентированных профессиональных предпочтений и личностной

направленности на свое дело. Данная взаимосвязь составляет неизменный компонент мотивационного ядра педагога [77].

Анализ данных вышеизложенного позволяет сформулировать следующий вывод: в процессе своей педагогической деятельности воспитатель приобретает необходимый педагогический опыт, проявляет интерес к определенным областям педагогической деятельности, при этом возрастает значимость его педагогического труда. Это приводит к развитию педагогических способностей воспитателя и все больше мотивирует его на самую педагогическую деятельность.

Сегодня в нашем обществе приоритетами молодых людей являются высокооплачиваемая работа, хорошие трудовые условия, «внешний вид» профессии. Однако, на мотивацию педагога дошкольного образования влияют не заработная плата и условия труда, а, прежде всего, возможность самореализации. Поэтому молодых специалистов в образовании мало. Г. Н. Скударёва в своей статье [66] приводит мнение эксперта А. И. Адамского. Он полагает, что низкий уровень мотивации педагогов связан с дискредитацией педагогической профессии, которую отражают средства массовой информации и независимость педагога перед результатами образования. А. И. Адамский свое мнение подтверждает результатами проведенного исследования о причинах, которые влияют на снижение уровня мотивации педагогов: рутинная, невысокая заработная плата, давление со стороны контролирующих органов и администрации, достаточно тяжелые условия труда, высокая ответственность, материальное обеспечение [66].

Г. Н. Скударёва отмечает, что в настоящий момент с большой скоростью осуществляются социально-экономические преобразования в обществе и модернизация процессов в дошкольном образовании, а это заставляет педагогов постоянно совершенствовать знания, умения и навыки, совершенствовать и развивать свои профессиональные и личностные компетенции [66].



Это необходимо для обеспечения конкурентоспособности педагога на рынке труда и для решения приоритетной задачи страны – повышение качества в образовании.

Л.С. Самсоненко утверждает в своей работе [62], что при реализации стандарта дошкольного образования [72], который делает акцент на уникальность личности ребенка и развитие его неповторимости и индивидуальности, происходит возрастание требований к компетентности педагога дошкольного образования как профессионала. Автор пишет, что для поддержания актуального уровня развития профессиональной мотивации необходимо уделять внимание системе повышения квалификации кадров дошкольного образования, которая должна быть вариативной, адресной, гибкой и учитывать реальные и потенциальные ресурсы каждого воспитателя [62]. По мнению автора, мотивационная основа личности педагога дошкольного образования побуждает и регулирует его педагогическую деятельность, направленную на определенные педагогические объекты и способы взаимодействия с ними. В соответствии с этим, значимое условие поддержания необходимого уровня компетентности педагога дошкольной образовательной организации, как считает Л.С. Самсоненко, заключается в развитии профессиональной мотивации педагога. При получении профессии педагога возрастает значение внутренней мотивации, связанной с профессиональным самоутверждением человека, которая его активизирует на развитие в личностном и профессиональном плане в период реализации нового федерального государственного стандарта дошкольного образования [62].

А.К. Маркова отмечает в работе [41], изменение преобладающей у педагога мотивации является процессом индивидуальным для человека, зависящим от его личности, от того как организована его деятельность, от условий его труда и обучения. Сегодня повышение квалификации воспитателей, направленной на развитие их профессиональной мотивации, реализовано в большинстве случаев на уровне знаний, и не всегда

направлено на их способности и умения, требующих достаточно значительных изменений в организации, формах и методах педагогической деятельности.

В.А. Дубровская [48] и Е.А. Пырьев [58] на основе своих исследований в области развития профессиональной мотивации педагогов в дошкольном образовании сделали следующие выводы.

1. Для того, чтобы обеспечить рост профессиональной мотивации педагогов необходимо осуществлять прогноз предполагаемых трудностей. Грамотный менеджер всегда ориентирован на предупреждение кризисной ситуации, не ждет ее наступления, а осуществляет ее прогноз. Прогноз трудностей необходимо менеджеру начинать еще при формировании групп педагогов, при этом одновременно анализировать факторы успеха, учитывать изменения, которые могут произойти у педагогов в будущем. Часто возникают такие ситуации, когда педагоги настроены против внесения изменений в их профессиональную деятельность, если они не осознают цели этих изменений. Только работа педагогов в группе приведет к пониманию целей изменения их педагогической деятельности. Например, на групповых практических занятиях педагоги могут выявить сильные и слабые стороны в деятельности дошкольной образовательной организации, спроектировать ее организационную структуру, которая станет наиболее подходящей для решения задач, поставленных дошкольной образовательной организацией.

2. Для поддержания профессиональной мотивации на требуемом уровне необходимо наличие соответствующего информационного обеспечения. К нему можно отнести и новый образовательный стандарт, реализуемый в дошкольной образовательной организации, и способствующий непосредственному общению воспитателей для обмена своим педагогическим опытом и информацией. Информационным обеспечением можно считать и выпуск различных тематических информационных бюллетеней, обновление сайта образовательной организации, вебинары для воспитателей, дистанционные обучающие и

многое другое. Любые изменения и перестройки педагогической деятельности воспитателей, влияющие на их мотивацию, требуют грамотного сопровождения, проведения соответствующей информационной кампании, которая будет охватывать все направления педагогической деятельности.

Следует обращать особое внимание в развитии профессиональной мотивации воспитателей на рекомендации по организации психологического сопровождения по таким направлениям, как:

1) развитие профессионально важных личностных качеств, которые показывают личностные и профессиональные компоненты профессиональной педагогической деятельности в их единстве. С этой целью психолог должен организовать работу с педагогами таким образом, чтобы она была направлена на исследование воспитателями уровня выраженности своих профессиональных и личностных качеств, способам реализации этих качеств при взаимном взаимодействии;

2) развитие внутренних мотивов профессиональной педагогической деятельности, предполагающее использование психологом в своей работе технологичных приемов, методов, средств и форм образования и самообразования, характеризующихся вариативностью, согласованностью и взаимодополняемостью;

3) организация целенаправленной психологической работы с педагогами по профилактике деформаций личности в профессиональном плане, по преодолению профессионализации дестабилизирующего характера, проявляющейся в неадекватной эмоциональной реакции на возникающие в педагогической деятельности негативные события, в однообразных способах своей психологической защиты, в своем интеллектуальном «застревании»; в логически нарушенном, «разорванном» самосознании, в проявлении у педагога симптома эмоционального выгорания.

4) организация психологом диагностики направленной на выявление у воспитателей особенностей профессионального взаимодействия,

использование по результатам проведенной диагностики различных методов активного обучения: социально-психологический тренинг, «круглый стол», тренинг-семинар, «мозговой штурм» и т.д. [62]. Эти методы позволят направить деятельность педагогов в творческое, поисковое, продуктивное русло.

Педагог-психолог Яна Галета в своей работе [15] отмечает, что существуют различные виды стимулирования мотивации педагогов дошкольного образования.

1. Общение. Педагоги ощущают недостаток мотивации тогда, когда они не уверены в приоритетах и ожиданиях администрации дошкольной образовательной организации. Достаточная мотивация возникает в тех случаях, когда администратор четко ясно формулирует свои ожидания, предоставляет нужную информацию, выдает конкретные инструкции, указывает реальные сроки выполнения соответствующей работы. Это создает у педагогов чувство уважения, безопасности, силы и ощущение того, что данная ситуация контролируется администраторами. В процессе выполнения планового задания методисты и заведующий детского сада должны педагогов воодушевлять, изъявлять признание их достижений и заслуг. Задачей администрации является организация благоприятного необходимого психологического климата в педагогическом коллективе для плодотворного общения.

2. Новые ситуации. Работа становится более продуктивной, если педагогические работники находятся в новых ситуациях, которые открывают перед ними новые возможности. Большинство педагогов с удовольствием покидает привычную обстановку, при этом испытывая чувство удовлетворения, признания, собственной силы. Задачей администрации является стимулирование педагогов для участия в конкурсных мероприятиях, посещения курсов повышения квалификации.

3. Творческое решение проблем. Если у педагога наблюдается недостаток свободы, если он не имеет возможности сделать свой выбор

самостоятельно и самостоятельно осуществлять контроль за своей работой, он обычно становится в роль жертвы, обвиняя других, вместо того чтобы ответственность взять на себя. Творческий подход к решению проблем, основанный на вовлечении в принятие самостоятельных решений и в анализ заданий, побуждает его брать ответственность за успешное решение проблем на себя. Задачей администрации является распределение обязанностей, ответственности, привлечение педагогов к решению управленческих вопросов.

4. Коучинг (искусство создания соответствующей среды с помощью беседы и поведения, что облегчает продвижение личности к желаемым целям, так, чтобы это приносило удовлетворение). Часто у педагогов отсутствуют стратегии выполнения задания. В этом случае их мотивация снижается может возникнуть стресс. Администрация, которая занимается со своими работниками коучингом, помогает почувствовать им уверенность в себе. и силу. Администрация в процессе коучинга помогает работникам выстраивать свои личные стратегии, которые они затем могут использовать в работе. Задача администрации заключается в систематических консультациях педагога и заведующего.

5. Постоянное проведение тренингов. У педагогов возникает чувство демотивированности, если у них отсутствуют навыки, необходимые для выполнения своих обязанностей. Постоянное проведение психологом тренингов и предоставление возможностей профессионального роста, повышая самооценку педагогов, позволяет им почувствовать себя уверенными, имеющими возможность самостоятельно контролировать свою работу. Задача администрации заключается в проведении систематической психологической работы с педагогами.

Вышеизложенное показывает, что проблема педагогической мотивации актуальна как для педагогов, так и для дошкольной образовательной организации, и ее администрации. Поэтому для решения проблемы формирования мотивации педагогической деятельности необходимо изучать

взаимосвязь личных мотивов и индивидуальное поведение педагога с целями, принципами, задачами и ценностями дошкольной образовательной организации.

Для создания мотивации педагогического труда необходимо стимулировать педагогов развиваться как на личностном, так и на профессиональном уровне.

Таким образом, под профессиональной мотивацией педагогов дошкольной образовательной организации будем понимать процесс побуждения сотрудников к деятельности для достижения целей дошкольной образовательной организации. Для создания и развития мотивации педагогических работников в дошкольной образовательной организации следует развивать профессионально значимые личностные качества, развивать внутренние мотивы профессиональной педагогической деятельности, проводить профилактику профессиональных деформаций личности, развивать профессиональное педагогическое взаимодействие, которое организуется за счет проведения психологом диагностики, направленной на выявление особенностей этого взаимодействия у педагогов

### **1.3. Методическая работа как условие развития профессиональной мотивации педагогов дошкольного образования**

С. Селектор, заслуженный учитель, директор школы №1058 г. Москва таким образом прокомментировал важность развития у педагогов профессиональной мотивации: «использование теорий мотивации в реальной педагогической практике часто вызывает возражения. Некоторые педагогические практики утверждают, что мотивация слишком индивидуальна. То, что служит стимулом для одного человека, может оказаться недейственным для другого. Считается, что мотивация очень изменчива. То, что производило определённый эффект вчера и сегодня, завтра оказывается неэффективным»

[64, с. 10]. Такое мнение автора в теоретическом аспекте определяет реальные мероприятия и меры, которые в совокупности следует направить на развитие профессиональной мотивации у педагогов дошкольного образования в настоящей педагогической практике [69].

Модели и механизмы развития профессиональной мотивации педагогов, их особенности, выявленные в правовой и нормативной базе, а также по данным мониторинговых и статистических исследований, проведенных на региональном и федеральном уровнях, составляют основу для определения перспектив и тенденций развития профессиональной мотивации. Г. Н. Скударёва выделяет следующие наиболее распространенные модели, реализация которых способствует повышению уровня развития профессиональной мотивации педагогов дошкольного образования:

1. Модели организации повышения квалификации педагогических работников, которые их мотивируют на адресный подход и на непрерывное повышение своей педагогической квалификации. Модели, ориентированные на принципы сетевого взаимодействия дошкольных образовательных организаций, на индивидуальный подход в воспитании и обучении детей. Все это предоставляет возможности для педагогов дошкольного образования построить свою индивидуальную программу, направленную на повышение квалификации в межаттестационный период. Основу данных моделей составляют инновационные формы аттестации педагогических кадров (в том числе с использованием дистанционных технологий).

2. Модели диссеминации успешных педагогических практик и инновационный опыт педагогических работников позволят решить наиболее важные задачи, связанные с мотивацией педагогов на использование в своей профессиональной деятельности инновационных форм и методов управления инновациями, с распространением личного инновационного профессионального опыта и педагогических практик, к которым относятся:

- организация содействия внедрению на конкурсной основе инновационных педагогических методик, баз и банков данных, программного обеспечения, которые направлены на использование коммуникационных и информационных технологий в управленческом и образовательном педагогическом процессе;

- организация специальных инновационных ресурсных центров, ориентированных на стажировку тех педагогов дошкольного образования, которые показывают и готовы реализовать свой профессионализм в мире, так называемого, контактного взаимодействия;

- организация пропаганды опыта инновационных педагогических практик в рамках различных педагогических конференций, фестивалей, конкурсов педагогических идей и мастерства и т.д.;

3. Модели методического сопровождения педагогов с организацией методической службы, внесение в штатное расписание дошкольной образовательной организации должности методиста, который будет работать с молодыми специалистами с молодыми специалистами.

4. Модели и механизмы, направленные на организацию материального стимулирования педагогов дошкольного образования и выражение его в виде систематических и разовых выплат грантов, вознаграждений, премий, денежных субсидий и прочих выплат за достижение высоких результатов в профессиональной деятельности, за качество выполняемой научно-исследовательской работы в области дошкольной педагогики. Для молодых специалистов: доплата до прохождения квалификационной аттестации на категорию.

5. Механизм моральной поддержки педагога. В ряде субъектов Российской Федерации (в Свердловской области) кроме наград за участие в профессиональных конкурсах учреждены и другие почетные звания, например, «Заслуженный педагог» или знак «Педагогическая слава» [66].

Таким образом, представленные инновационные модели, направленные на поддержку профессионального роста и мотивации педагогов,



способствуют повышению квалификации воспитателей дошкольных образовательных организаций, распространению успешного педагогического опыта и образовательных практик; внедрению инновационного методического сопровождения педагогов; реализации инновационных мер морального и материального стимулирования педагогов.

В рамках данного исследования остановимся на методическом сопровождении педагогов, в частности, на организации методической работы в дошкольной образовательной организации, способствующей повышению качества профессионального мастерства каждого воспитателя, на обобщение развития творческого потенциала коллектива в целом, на достижение наилучших результатов в воспитательно-образовательном процессе и развитии детей дошкольного возраста.

Методическая работа, проводимая в дошкольной образовательной организации и направленная на развитие профессиональной мотивации педагогов; активизацию их личности, актуализации их профессиональных знаний, навыков, умений, совершенствование творческой деятельности педагогов, в основе которой – достижения педагогической науки и практики, передовой педагогический опыт, инновации, реализуемые в дошкольном образовании. Все это направлено на обеспечение повышения профессионального мастерства каждого воспитателя и педагогического работника дошкольной образовательной организации и содействует образованию коллектива единомышленников.

Далее рассмотрим, что же понимают под методической работой, и какова ее сущность, каково ее значение для дошкольной образовательной организации?

В. И. Дуброва и Е. П. Милошевич определяют методическую работу как целостную систему, в основе которой находятся достижения педагогической науки и практики, передовой педагогический опыт, анализ проблем и трудностей, возникающих в педагогической деятельности, система мероприятий, повышающих качество работы и мастерство педагогов

дошкольного образования, направленных на обобщение и развитие творческих способностей и потенциала всего педагогического коллектива, на достижение наилучших результатов в воспитании, образовании и развитии детей; последовательная система способов теоретического знания и практического их применения в какой-либо деятельности [20].

В детском саду методическая работа чаще всего рассматривается как деятельность, которая предполагает усовершенствование организационной структуры воспитательно-образовательного процесса, повышение уровня профессионального мастерства и подготовки педагогов. По мнению Л. А. Бахтуриной, А. И. Васильевой, И. И. Кобининой методическая работа – это творческий процесс, протекающий в комплексе в дошкольной образовательной организации, реализующий практическое обучение воспитателей приемам и методам работы с воспитанниками [11]. Авторы отмечают, что основное значение методической работы заключается в организации контроля и анализа педагогической деятельности воспитателей в целях повышения их профессионального мастерства, а так же всестороннего и гармоничного развития личности детей.

Отметим следующее – дефиниция «методическое сопровождение» имеет ряд отличий от понятия «методическая работа». Л. И. Фалюшина в своей монографии [71] трактует методическое сопровождение педагогического процесса в дошкольной образовательной организации как взаимодействие между сопровождаемым и сопровождающим, которое должно решать актуальные для воспитателя проблемы, возникающие в своей педагогической деятельности [71]. К. Ю. Белая, в свою очередь, определяет методическое сопровождение педагогического процесса в дошкольной образовательной организации в виде целостной системы взаимосвязанных между собой педагогических мер, основанных на достижениях педагогической науки и практики, успешного педагогического опыта и направленных на:

1) повышение профессионального мастерства педагогических работников, развития их творческого потенциала в целом, а так же каждого педагогического работника;

2) повышение и эффективность качества всего воспитательно-образовательного процесса.

Вышеизложенное позволяет определить методическое сопровождение как деятельность, реализуемую с помощью проведения определенной методической работы. При этом в методическом сопровождении, по утверждению К. Ю. Белой, главным является оказание целенаправленной практической помощи педагогам в направлении совершенствования форм, приемов и методов работы с детьми. Поэтому, при определении результативности практической помощи педагогам следует учитывать не количество методических мероприятий, которые проведены, а результативностью и качеством педагогического процесс, которые дают эти мероприятия [5].

Анализ научно литературы позволяет сделать следующее предположение в отношении того, что авторы в своем большинстве рассматривают методическое сопровождение педагогического процесса в детском саду как деятельность, направленную на развитие и совершенствование профессиональной компетентности педагогов дошкольного образования по вопросам качества воспитательно-образовательного процесса, его эффективности, на повышение профессиональной мотивации педагогов. Поэтому, определяя методическое сопровождение как некоторую деятельность, можно сказать, что она заключается в практической помощи воспитателям для повышения профессиональной компетентности, оказание им помощи по ряду вопросов, связанных с реализацией воспитательно-образовательного процесса в дошкольной образовательной организации высокого качества.

В настоящее время роль методического сопровождения в дошкольной образовательной организации возросла. Это, во-первых, связано с

необходимостью в рациональном и оперативном совершенствовании качества содержания дошкольного образования за счет внедрения инновационных технологий в программно-методическое обеспечение и методики обучения и воспитания; в совершенствовании качества планирования деятельности самого педагога, с применением наиболее эффективных приемов, методов и форм организации работы с детьми.

Во-вторых, достаточно актуальным на сегодняшний день является участие воспитателей в управлении процессами, происходящими в группе – это познавательные процессы, процесс совершенствования предметно-образовательной среды в группе детского сада; нельзя не отметить и участие педагога в управлении организацией образовательного процесса на уровне самой дошкольной образовательной организации, в управлении внедрением новых образовательных программ в свете нового стандарта образования. Естественно, все это предъявляет достаточно высокие требования к профессиональной мотивации педагога дошкольного образования.

В-третьих, включение в образовательную деятельность комплекса гуманистических и социально-ценностных идей, которые отношение к ребенку определяют как высшую ценность, предопределяет становление нового, более гуманистического стиля отношений между субъектами образовательного процесса при реализации соответствующего методического сопровождения.

Осуществление в воспитательно-образовательном пространстве процесса личностно-ориентированного воспитания и обучения детей, переход на индивидуальные формы работы с детьми, приход на смену косвенным формам педагогических требований эмоционально окрашенных педагогических отношений между участниками образовательного процесса оказывают значительную помощь педагогу в саморазвитии ребенка. Конечным итогом данной деятельности являются эффективность и результативность, высокое качество организации процесса воспитания и образования, что способствует возрастанию уровня развития детей

дошкольного возраста во всех образовательных областях. С учетом того, деятельность дошкольной образовательной организации напрямую зависит от педагогических кадров, поэтому возрастает и важность методического сопровождения, которое создает все условия для повышения уровня профессиональной мотивации, как педагога в отдельности, так и всего педагогического коллектива в целом.

Разные уровни образовательных организаций в системе российского образования осуществляют в различных организационных формах методическое сопровождение. Например, это могут быть: методические кабинеты, методические службы, методические площадки, методические сообщества, методические центры.

Методическая деятельность, как и любая другая, начинается с постановки целей. Многие авторы (К.Ю. Белая, В.В. Болучевская, И.Б. Вербицкая, О.Г. Кириллова, Ю.Г. Ставцева и др.) в своих работах обращаются к целям методической работы. Анализ определений, представленных авторами, требует внимания к цели, направленной на оказание соответствующей адресной помощи воспитателю и педагогическому коллективу в направлении развития и повышения уровня профессиональной мотивации, а все остальное в определениях авторов представляет определенные задачи, которые реализуют цели методической работы [5]. Следует учитывать так же и то, что для достижения поставленной цели необходимо выявить начальный уровень развития профессиональной мотивации педагогических работников и только потом формулировать цель и организовывать планировать методическую работу с педагогическим коллективом.

К. Ю. Белой представлены задачи методического сопровождения педагогического процесса дошкольной образовательной организацией, которые включают [5]:

- установку определенных норм и требований, предъявляемых к образовательной деятельности воспитателя и воспитанника;

- определение методических средств и соответствующих им организационных методов, форм взаимодействия педагога с детьми, отвечающим задачам обучения в конкретной образовательной области;
- обеспечение педагогам возможности постоянно получать обновленные или новые методические и теоретические знания;
- создание условий для профессионального роста и мастерства педагогов, обмена между ними педагогическим опытом.

Следующий компонент методического сопровождения включает содержание образования, которое формируется на базе различных нормативных и правовых источников:

- законы Российской Федерации, нормативные документы, инструкции, приказы Министерства образования и науки, региональные нормативные документы, определяющие целевые ориентиры и задачи в системе дошкольного образования, и соответственно в методической работе;
- программы развития образования на уровне региона, авторские образовательные программы, пособия, которые позволят обновить методического сопровождение;
- новейшие психолого-педагогические исследования и работы в области методического обеспечения позволят повысить уровень методического сопровождения с научной точки зрения;
- результаты мониторинга, диагностики и прогнозирование уровня развития детей дошкольного возраста по всем образовательным областям, текущее состояние воспитательно-образовательного процесса, помогут определить содержание методического сопровождения и методического самообразования воспитателей [5].

Обратимся к взглядам В.А. Беляева и А.А. Петренко на определение сущности методического сопровождения. Авторы считают, что следует рассматривать методическое сопровождение, составляющее основу развития профессиональной мотивации педагогов, через определение внешних и внутренних факторов [67]. К внешним факторам исследователи относят

социокультурную среду и систему образования, которые учитывают современное состояние образования. К внутренним факторами авторы относят самообразование педагогов, а так же их саморазвитие и самовоспитание в соответствии с требованиями образовательного стандарта нового поколения [72].

Таким образом, содержание методического сопровождения педагогического процесса, протекающего в дошкольной образовательной организации, определено уровнем профессиональной мотивации педагогов, важнейшими направлениями развития дошкольной образовательной организации и, в целом, образовательной ситуацией в дошкольном образовании. Оно может разрабатываться в соответствии с основными компонентами профессиональной мотивации педагогов – деятельностным компонентом (мотивация трудовой деятельности как внутренней, так и внешней), мотивационно-потребностным компонентом (включает социально-психологические установки личности), эмоциональным компонентом (включает мотивацию на успех и на избегание неудач).

К одному из важных компонентов методического сопровождения относятся формы, с помощью которых организуется методическая деятельность. Традиционное содержание и формы методического сопровождения включало и до сих пор включает различного плана теоретические доклады, темы консультаций и семинаров, не актуальные в настоящее время, беспорядочный контроль за количеством проведенных воспитателем режимных моментов и занятий, а не их качество. Сегодня все это утратило значение из-за достаточно низкой результативности, эффективности и практически отсутствующей обратной связи.

Все существующие формы методического сопровождения взаимосвязанные между собой и делятся на две группы,:

- групповые формы включают создание различных творческих микрогруппы, проведение семинаров и практикумов, тренингов, деловых игр, «мозгового штурма», педагогических советов, консультаций для

воспитателей, открытых занятий совместную деятельность по конкретным методическим темам и т.д.

- индивидуальные формы, включающие использование в образовательном процессе инновационных технологий, самообразование, стажировка, дистанционное повышение квалификации, наставничество и т.д.).

Т.В. Литвиненко и другие исследователи отмечают [6, 16, 37 и др.], что поддержка мотивации развития профессионально важных качеств требует вовлечения педагогов в самостоятельную деятельность, направленную на развитие профессионально важных личностных качеств в условиях, которые имитируют педагогическую практику, что позволяет усилить потенциал анализа и синтеза педагогических процессов и явлений. Это позволит реализовать активные средства повышения квалификации: тренинги, организационно-деятельностные и деловые игры, конкурсы и т.п. Применение активных средств для повышения квалификации создаст требуемые предпосылки возникновения внутренней мотивации для развития профессионально важных качеств педагогов. В данном случае педагоги получают удовольствие непосредственно от процесса самообразования, не учитывая внешние мотивационные факторы.

По мнению О.Г. Кирилловой к целям и задачам развития профессиональной мотивации педагогов дошкольного образования через методическое сопровождение являются [29]:

1. Целью профессиональной мотивации является создание условий, направленных на повышение уровня профессионального мастерства педагогов, развитие их творческих способностей с использованием методической работы.

2. Цель реализуется путем решения задач:

- Обеспечения соответствия нормативно-правовой базы действующего законодательства статусу образовательной организации.



- Определения профессиональной компетентности педагога через его индивидуальность.

- Организации методической работы, направленной на обучение педагогических кадров с помощью эффективных форм и методов развития мотивации педагогов к их профессиональному саморазвитию.

- Организации обобщения и конкретизации существующего передового и успешного педагогического опыта.

Рассмотрим основные этапы и условия развития профессиональной мотивации педагогов дошкольного образования, в основу которых составляет индивидуально-дифференцированный подход с, учетом следующих показателей:

- , стаж, уровень образования, опыт педагогической работы;
- имеющаяся квалификационная категория;
- прохождение курсовой переподготовки, участие в методической работе дошкольной образовательной организации, посещение курсов, семинаров, методических объединений различного уровня: районных, городских, областных, региональных;
- организация в целом воспитательно-образовательного процесса и различная работа с детьми;
- наличие и распространение собственного педагогического опыта;
- особенности личностных качеств педагога (наличие коммуникативных навыков, активность, наличие творческих способностей и др.).

Развитие профессиональной мотивации педагога дошкольного образования, как считает О.Г. Кириллова, включает следующие этапы [34].

1 этап. Информационно – аналитический. В этот этап включены получение высшего педагогического образования, прохождение курсов повышения квалификации, профессиональная переподготовка, посещение на различных уровнях конференций и семинаров, изучение научной педагогической и учебно-методической литературы. Итогом данного этапа

является формирование у воспитателя совокупности соответствующих теоретических и практических знаний, которые:

- реализуются в педагогической практике воспитателя, т.е. он применяет полученные знания и умения в своей педагогической деятельности;

- предполагают представление опыта работы по изучаемой теме и реализуются в форме докладов на педагогических советах, участие воспитателя в педагогических чтениях, в подготовке им соответствующего консультационного материала для родителей, разработку конспектов образовательной деятельности с детьми, проведение консультаций и бесед, выступления на родительских собраниях. На данном этапе составляет педагог свой план по самообразованию.

2 этап. На данном этапе воплощаются в образовательный процесс формы и методы методической работы, направленные на обучение педагогов, повышение их квалификации.

Методическая работа с воспитателями реализуется через применение в данном процессе различных методов и форм.

Методы – это способы деятельности, упорядоченные и направленные на достижение конкретной цели.

Формы представляют внутреннюю организацию содержания методического процесса, отражающего определенную систему компонентов и устойчивость связей этого процесса.

К формам можно отнести работу творческих групп, различные консультации и беседы с воспитателями на определенную тематику, семинары, организация выставок в методическом кабинете с работами воспитателей.

Пути и средства реализации методической работы: проведение аттестации и взаимоконтроля, самообразование педагогов.

И.Б. Вербицкая считает, что в работе руководителей дошкольной образовательной организации могут применяться как групповые, так и индивидуальные формы взаимодействия с воспитателями:

- групповые формы включают проведение семинаров-практикумов и смотров и конкурсов педагогического мастерства, консультаций, тренингов, организация тематических творческих групп, групповое решение проблемных педагогических ситуаций, проведение круглых столов, выполнение анализа деятельности детей;

- индивидуальные формы включают проведение индивидуальных бесед и консультаций, самообразование педагога, участие его в методических объединениях на различном уровне, выступления на педагогических советах, семинарах, профессиональную переподготовку, разработку творческих проектов, обобщение личного педагогического опыта, организацию деятельности по имеющимся проблемам [12].

### 3. Этап. Проведение мониторинга образования.

- Цель мониторинга заключается в создании условий для получения, анализа и обобщения информации о состоянии в области дошкольного образования, о его основных показателях функционирования с целью оценки и прогнозирования направлений работы по развитию, принятию управленческих решений, чтобы достигнуть определенных качества образования.

Для реализации мониторинга педагогу дошкольной образовательной организации необходимо решить такие задачи:

1. Создание информационного банка, так называемая методическая копилка, которая включает различные материалы, используемые педагогом в воспитательно-образовательном процессе. К таким материалам относятся различные инновационные методики, конспекты занятий, рефераты, описания используемых педагогических технологий, статьи и прочее. В данном случае воспитатель стимулирует себя к саморазвитию и инновационной деятельности.

2. Обобщение педагогического опыта. Формирование опыта осуществляется постепенно, по мере роста профессионального мастерства педагога.

Обобщение инновационного педагогического опыта может осуществляться в таких формах, как создание различного рода пособий учебно-методических, дидактических, учебно-наглядных пособий, выступления на педагогических конференциях, семинарах с докладом, создание фотоальбома, презентаций, написание реферата, научной статьи, разработка своего сайта и т.п.

3. Необходимость формирования адекватного и конкурентоспособного в условиях развития современного общества педагога. Реализация данной задачи предполагает достаточно высокую ответственность воспитателя за свою практическую деятельность, наличие активной позиции на организацию деятельности по саморазвитию, самообразованию [34].

Обеспечивается профессиональная мотивация воспитателя при соответствующей психологической и педагогической поддержке со стороны администрации на всех его этапах профессионального развития и роста, не зависимо от стажа работы.

Обекая материал, изложенный в данном параграфе, можно сформулировать следующие основные тезисы.

Для поддержания актуального уровня компетентности педагога дошкольной образовательной организации, необходимо развитие его профессиональной мотивации, которая реализуется через организацию методической работы – комплексного и творческого процесса, в котором происходит практическое обучение воспитателей методам и приемам работы с детьми дошкольного возраста. Методическая работа – это целостная система мероприятий, основанная на передовом педагогическом опыте в области дошкольного образования, на достижениях педагогической науки и практики, на педагогическом анализе проблем, возникающих в практической деятельности педагога, направленная на повышение мастерства педагога, на

обобщение и развитие творческого потенциала всего педагогического коллектива, на достижение максимальных результатов развития детей, их воспитания и образования. Методическая работа – это система способов теоретического познания и дальнейшего практического применения его в педагогической деятельности. В рамках методической работы необходимо выделить деятельность руководящего и поддерживающего развитие порядка – методическое сопровождение профессионального развития педагогов.

Методическое сопровождение можно так же рассматривать как деятельность, развивающую и совершенствующую профессиональную компетентность воспитателей по вопросам качества и эффективности осуществляемого воспитательно-образовательного процесса. Согласно исследованиям О.Г. Кирилловой развитие профессиональной мотивации педагога дошкольного образования в соответствии с логикой методического сопровождения, включает следующие этапы: информационно – аналитический, реализация методов и форм методической работы по обучению педагогических кадров, повышение их квалификации, мониторинг образования [34].

## **ГЛАВА 2. ПРАКТИКА РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ У ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

### **2.1. Изучение особенностей мотивации к профессиональной деятельности у педагогов дошкольной образовательной организации на практике**

Изучение особенностей мотивации к профессиональной деятельности педагогов проходило на базе детского сада № 506 ДООУ ООО «УРАЛТРАНСГАЗ», в исследовании приняло участие 26 педагогических работников, включая музыкального работника и инструктора по физическому воспитанию. Из них 10 педагогов с педагогическим стажем до 10 лет и 16 педагогов со стажем более 10 лет.

При этом была проведена первичная диагностика, задачи которой включали:

1. Разработку критериев, показателей изучения профессиональной мотивации педагогов в МБ ДООУ № 506 в соответствии с компонентами: деятельностным, мотивационно-потребностным, эмоциональным.
2. Подбор методик диагностики изучения профессиональной мотивации педагогов.
3. Проведение первичной диагностики и анализ ее результатов

Для выявления уровня мотивации профессиональной педагогической деятельности были подобраны следующие методики диагностики:

1. Для выявления уровня развития деятельностного компонента была выбрана методика К. Замфир в модификации А. А. Реана [63] (Приложение 1).

Мотивационный комплекс изучения личности включает выявление уровневых характеристик по следующим критериям: внутренняя и внешняя

мотивация [63, с. 16]. В таблице 1 представлена качественная характеристика уровней.

Таблица 1

Уровневые характеристики профессиональной мотивации педагогов

Критерии/ показатели	Высокий	Средний	Низкий
Внутренняя мотивация	Педагог испытывает удовлетворение от самого процесса работы, осознает возможность полной самореализации в данной деятельности	Педагог частично испытывает удовлетворение от самого процесса работы, осознает возможность полной самореализации в данной деятельности но ничего не делает.	Педагог не испытывает удовлетворение от самого процесса работы, не желает самореализовываться в данной деятельности
Внешняя положительная	Стремится к продвижению ощущает потребность в социальном престиже и уважении со стороны других, в более высоком денежном заработке	Ощущает потребность в социальном престиже и уважении со стороны других, не стремится к продвижению	Не стремится к продвижению не ощущает потребность в социальном уважении и престиже со стороны других
Внешняя отрицательная	Стремится избежать критики со стороны руководителя и возможных наказаний или неприятностей	Не приветствуют критику со стороны коллег или руководителя.	Не стремится избежать критики со стороны руководителя и возможных наказаний или неприятностей

\*Примечание. Таблица составлена по данным источника [63, с. 19]

Полученные результаты определяют мотивационный комплекс педагогического работника. Мотивационный комплекс выражается соотношением между собой основных типов мотивации: внутренней мотивации, внешней положительной мотивации и внутренней отрицательной мотивации.

2. Для выявления социально-психологических установок личности (мотивационно-потребностный компонент) выбрана методика диагностики О.Ф. Потемкиной) [56] (Приложение 2).

Результаты использования методики позволяют выявить следующие группы испытуемых.

Группа высокомотивированных педагогов, имеющих гармоничные ориентации. Все ориентации у них выражены в равной степени и сильно.

Группа низкомотивированных педагогов – у данной группы все ориентации выражены крайне слабо.

Группа педагогов с дисгармоничными ориентациями характеризуются тем, что некоторые ориентации у них выражены сильно, а другие слабо или вообще могут отсутствовать.

3. Критерий мотивации к успеху, стремления избежать неудачи в профессиональной деятельности изучался с применением методики «Мотивация к успеху» Т. Элерса [52] (Приложение 3).

Личностный опросник Т. Элерса предназначен для диагностики мотивационной направленности личности на достижение успеха.

Проанализируем результаты первичной диагностики мотивации профессиональной деятельности у педагогов со стажем трудовой деятельности менее 10 лет по методике К. Замфир в модификации А. Реана.

Таблица 2

Результаты диагностики мотивации трудовой деятельности у педагогов со стажем профессиональной деятельности до 10 лет

№ Испы- туемого	Мотивация (в баллах)			Ведущая мотивация /уровень
	внутренняя	внешняя положительная	внешняя отрицательная	
1	5	2,3	1	внутренняя /высокий
2	4	5	1,5	внешняя положительная /высокий
3	5	3,3	2	внутренняя/ высокий
4	4	3	1	внутренняя / высокий
5	4	5	2	внешняя положительная / высокий
6	4,5	2,3	2	внутренняя /высокий
7	3	4,3	2,5	внешняя положительная / средний
8	2,5	5	2	внешняя положительная /высокий
9	3,5	4,3	2,5	внешняя положительная /средний
10	4,5	4	1	внутренняя /высокий
<b>Среднее</b>	<b>4</b>	<b>3,85</b>	<b>1,75</b>	<b>внутренняя / высокий</b>



Итоговые данные диагностики мотивации трудовой деятельности у педагогов представлены в таблице 3.

Таблица 3

Результаты исследования ведущей мотивации трудовой деятельности у педагогов со стажем профессиональной деятельности до 10 лет

Тип ведущей мотивации труда					
Внутренняя		Внешняя положительная		Внешняя отрицательная	
Кол-во человек	%	Кол-во человек	%	Кол-во человек	%
5	50	5	50	0	0

\*Примечание. Таблица составлена автором по данным педагогической диагностики

Анализ таблицы 3 показывает, что 50% педагогов с педагогическим стажем менее 10 лет имеют преобладающей внутреннюю мотивацию профессиональной деятельности, т.е. мотивами их деятельности являются личная и общественная значимость труда; удовлетворение от своей работы.

50% педагогов со стажем педагогической деятельности менее 10 лет имеют ведущей внешнюю положительную мотивацию, т.е. они мотивированы возможностью продвижения по работе (например, получением более высокой категории), материальным стимулированием, признанием со стороны коллег, администрации, родителей.

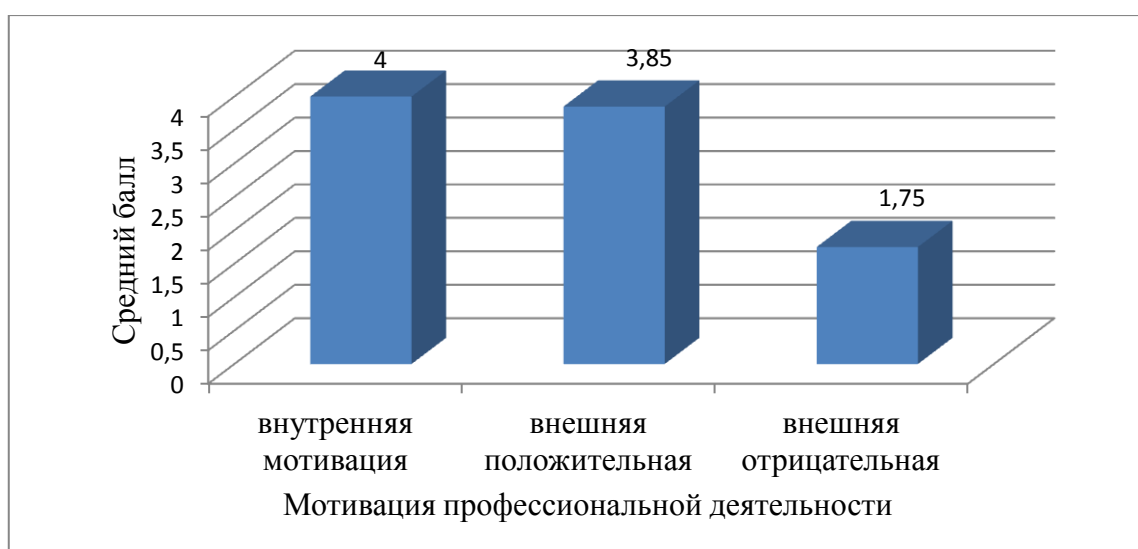


Рис. 1. Выраженность разных типов мотивации профессиональной деятельности со стажем менее 10 лет, средний балл

Диаграмма (см. рис. 1) показывает, что у педагогов со стажем трудовой деятельности менее 10 лет наиболее выражена внутренняя мотивация трудовой деятельности, наименее выражена внешняя отрицательная мотивация.

Рассмотрим уровневую характеристику профессиональной мотивации педагогов со стажем по специальности менее 10 лет (табл. 4).

Таблица 4

Уровни мотивации педагогов в соответствии типами  
профессиональной мотивации со стажем менее 10 лет

Критерии / показатели	Высокий		Средний		Низкий	
	кол-во чел.	%	кол-во чел.	%	кол-во чел.	%
Внутренняя мотивация	7	70	3	30	0	0
Внешняя положительная	6	60	4	40	0	0
Внешняя отрицательная	0	0	0	0	10	100

\*Примечание таблица составлена автором по результатам диагностики

Высокий уровень преобладающей внутренней мотивации у 70% респондентов и внешней положительной мотивации у 60%, что означает (см. табл. 1) удовлетворенность педагогическим работником самим процессом работы, педагог осознает возможность полной самореализации в данной деятельности (для внутренней мотивации); стремится к продвижению, ощущает потребность в социальном престиже и уважении со стороны других, в более высоком денежном заработке (для внешней положительной мотивации). Средний уровень для респондентов с преобладанием внутренней мотивации составляет 30%, что означает частичное удовлетворение педагогами процессом работы, эти педагогические работники осознают возможность полной самореализации в данной деятельности, но ничего не делают для этого. Респондентов с преобладанием внешней положительной мотивации и средним уровнем – 4 человека или 40%, что означает их

потребность социальном престиже и уважении со стороны других, но эти педагоги не стремятся к продвижению.

Все респонденты имеют низкий уровень внешней отрицательной мотивации, т.е. педагоги не стремятся избежать критики со стороны руководителя и возможных наказаний или неприятностей.

Графически данные уровней мотивации педагогов со стажем профессиональной деятельности до 10 лет представлены на рисунке 2.

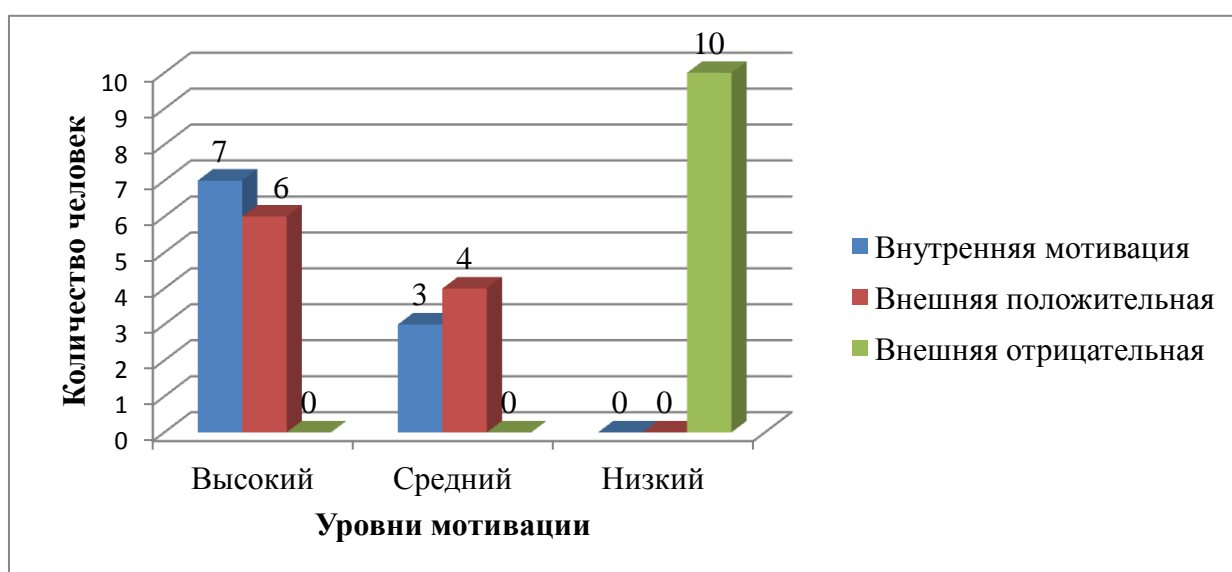


Рис. 2. Уровни профессиональной мотивации педагогов со стажем менее 10 лет

Анализ мотивации профессиональной деятельности педагогов со стажем более 10 лет представлен в таблице 5.

Таблица 5

Результаты диагностики мотивации профессиональной деятельности у педагогов со стажем трудовой деятельности более 10 лет

№ Испытуемого	Мотивация (в баллах)			Ведущая мотивация
	внутренняя	внешняя положительная	внешняя отрицательная	
1	3	4,3	1,5	внешняя положительная
2	2,5	5	2	внешняя положительная
3	4	2	3,5	внутренняя
4	3	4	2,5	внешняя положительная
5	5	4,3	2	внутренняя

Продолжение таблицы 5

6	2	4,3	1,5	внешняя положительная
7	1,5	2	4,5	внешняя отрицательная
8	3	4,3	2,5	внешняя положительная
9	5	4,3	1,4	внутренняя
10	2	1,3	4,5	внешняя отрицательная
11	2	4,3	1,5	внешняя положительная
12	5	4,3	1	внутренняя
13	2	1,3	4,5	внешняя отрицательная
14	4	3	1,5	внутренняя
15	2	4	1,5	внешняя положительная
16	4,5	2,3	2	внутренняя
Среднее	3,2	3,4	2,4	внешняя положительная

\*Примечание. Таблица составлена автором по результатам диагностики

Ведущая профессиональная мотивация педагогов со стажем более 10 лет – внешняя положительная мотивация.

Итоговые данные представлены в таблице 6.

Таблица 6

Результаты исследования мотивации трудовой деятельности педагогов с трудовым стажем более 10 лет

Тип мотивации труда					
Внутренняя		Внешняя положительная		Внешняя отрицательная	
Кол-во человек	%	Кол-во человек	%	Кол-во человек	%
6	37,5	7	43,8	3	18,7

\*Примечание. Таблица составлена автором по результатам диагностики педагогов

Анализ результатов (см. табл. 6) показал, что 37,5% педагогов со стажем по профессии более 10 лет имеют преобладающей внутреннюю мотивацию профессиональной деятельности, т.е. они работают потому, что это доставляет им удовольствие, они считают, что выполняют нужную и важную работу.

43,8% педагогов со стажем более 10 лет имеют ведущей внешнюю положительную мотивацию, для них важным считается высокая оплачиваемость работы, признание их успехов, признание руководством и коллегами, родителями и детьми.

Отрицательная внешняя мотивация характерна для 17,7% педагогов с трудовым стажем более 10 лет. Эти педагоги выполняют свою работу чтобы не получить выговор, не быть уволенными. Педагогические работники с низким уровнем профессиональной мотивации не испытывают удовлетворения от процесса педагогической деятельности, не желают самореализовываться в данной деятельности; не стремятся к продвижению, не ощущают потребность в социальном престиже и уважении со стороны других коллег; не стремятся избежать критики со стороны руководителя и возможных наказаний или неприятностей

Анализ средних показателей в баллах по данной методике (см. табл. 6) позволяет представить их в виде гистограммы (рис. 3).

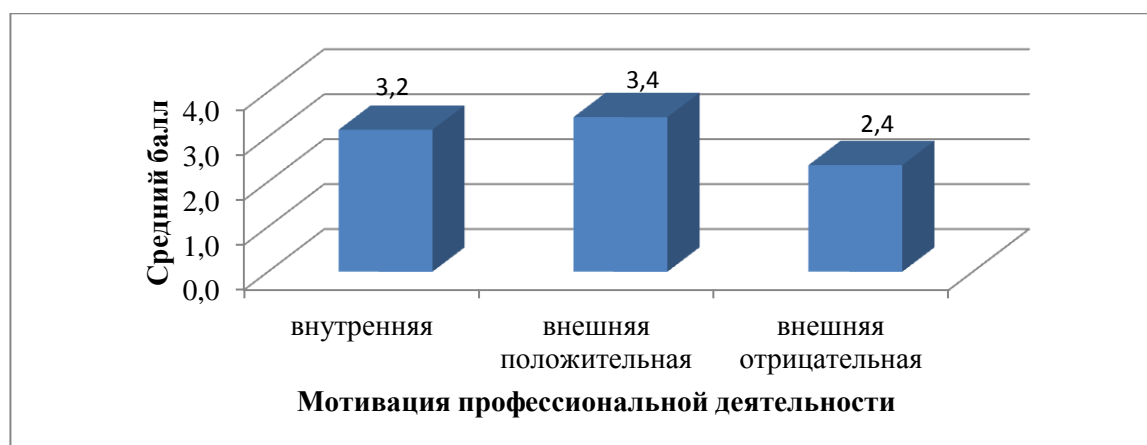


Рис. 3. Выраженность разных типов мотивации профессиональной деятельности педагогов со стажем более 10 лет, средний балл

Рассмотрим уровневые показатели по отдельным типам мотивации педагогов со стажем более 10 лет(табл. 7).

Таблица 7

Уровневые показатели по типам профессиональной мотивации у педагогов со стажем более 10 лет

Критерии / показатели	Высокий		Средний		Низкий	
	кол-во чел.	%	кол-во чел.	%	кол-во чел.	%
Внутренняя мотивация	6	37,5	4	25	6	37,5

Продолжение таблицы 7

Внешняя положительная	10	62,5	1	6,25	5	31,25
Внешняя отрицательная	3	18,75	1	6,25	12	75

\*Примечание. Таблица составлена автором по результатам диагностики педагогов

Анализ показывает высокий уровень внешней отрицательной мотивации) у 18,75% респондентов, что означает стремление педагогов избежать критики со стороны руководителя и возможных наказаний или неприятностей, 75% респондентов имеют низкий уровень внешней отрицательной мотивации, т.е. эти педагоги не стремятся избежать возможных наказаний, критики или неприятностей со стороны руководителя дошкольной образовательной организации. Только 6,25% респондентов имеют средний уровень внешней отрицательной мотивации, эти педагоги не приветствуют критику со стороны руководителя или коллег.

Так же следует отметить, что 37,5% респондентов имеют низкий уровень внутренней мотивации и 31,25% – низкий уровень внутренней положительной мотивации. Это означает, что педагоги не испытывают удовлетворение от педагогической работы, не желают самореализовываться в своей профессиональной деятельности. Не стремятся к продвижению по карьерной лестнице, не ощущают потребность в уважении и социальном престиже и со стороны коллег и руководства.

В то же время 62,5% педагогов имеют высокий уровень ВПМ, т.е. они стремятся к продвижению, ощущают потребность в уважении и престиже со стороны коллег, ставят приоритетом более высокий денежный заработок.

Графически данные уровней мотивации педагогов со стажем профессиональной деятельности более 10 лет представлены на рисунке 4.

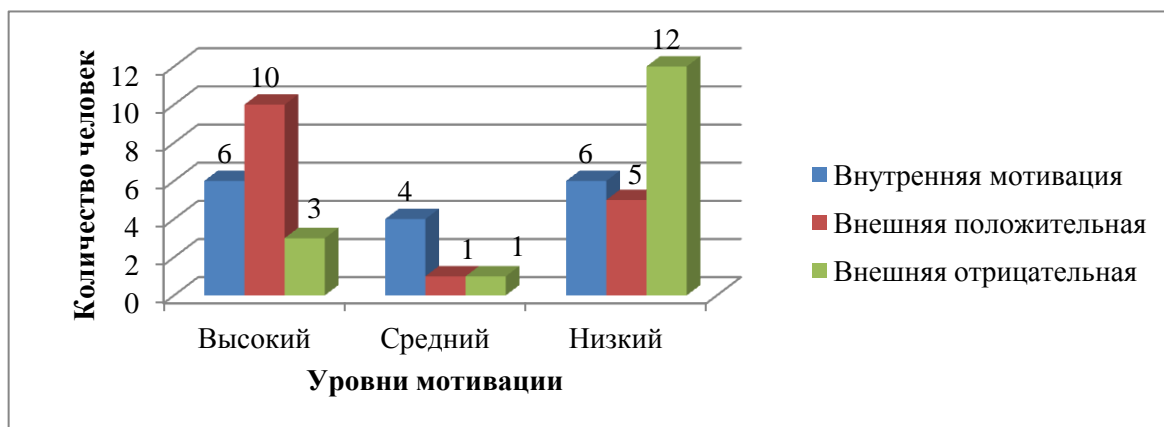


Рис.4. Уровни профессиональной мотивации педагогов со стажем более 10 лет

Сравним показатели по методике мотивации профессиональной деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана), представив результаты сравнения в виде профиля (рис. 5).

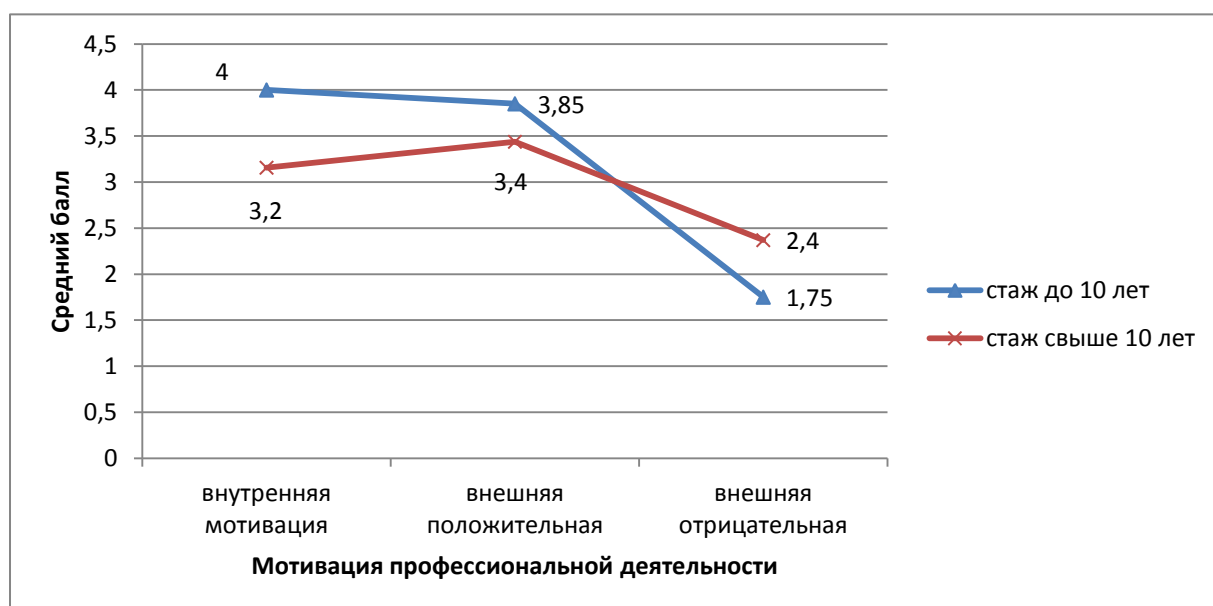


Рис. 5. Сравнение мотивации профессиональной деятельности педагогов по методике К. Замфир в модификации А Реана

Анализ рисунка 5 позволяет сделать вывод о том, что в выборке педагогов со стажем трудовой деятельности менее 10 лет и более 10 лет имеют место схожие профили мотивации.

У молодых педагогов (стаж меньше 10 лет) наиболее выражена внутренняя мотивация и наименее выражена внешняя отрицательная мотивация, различия во внешней положительной мотивации невелики.

Мотивационный профиль педагогов со стажем менее 10 лет наиболее эффективен в осуществлении профессиональной деятельности.

Проанализируем результаты диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере по методике О.Ф. Потемкиной

Результаты исследования у педагогов со стажем педагогической деятельности менее 10 лет по методике О.Ф.Потемкиной приведены в таблице 8.

Таблица 8

Результаты исследования по методике О.Ф. Потемкиной у педагогов со стажем трудовой деятельности менее 10 лет

Ориентация	Уровень выраженности					
	высокий		средний		низкий	
	Кол-во чел	%	Кол-во чел	%	Кол-во чел	%
на процесс	3	30	7	70	0	0
на результат	8	80	2	20	0	0
на альтруизм	7	70	3	30	0	0
на эгоизм	1	10	7	70	2	20
на труд	3	30	7	70	0	0
на свободу	2	20	8	80	0	0
на власть	1	10	9	90	0	0
на деньги.	3	30	7	70	0	0

\*Примечание. Таблица составлена автором по результатам диагностики педагогов

Анализ таблицы 8 показывает, что наиболее выраженными являются ориентации на результат и на альтруизм у педагогов (15 выборов) со стажем трудовой деятельности менее 10 лет, т.е. они могут достигать результата в своей деятельности несмотря на суету, помехи, неудачи, при этом ориентируются на альтруистические ценности, часто в ущерб себе.

Остальные ориентации выражены у большинства на среднем уровне.



Ориентация на эгоизм чаще, чем другие ориентации выражена у педагогов слабо.

Можно отметить, что высоко и низко мотивированных педагогов со стажем трудовой деятельности менее 10 лет нет, дисгармоничный тип мотивации выражен у 20% (2 чел.), остальные имеют средне выраженные ориентации с большей выраженностью ориентаций на результат и альтруизм и некоторых других.

Средние показатели выраженности ориентаций мотивационно-потребностной сферы педагогов со стажем трудовой деятельности менее 10 лет представлены в таблице 9 и на рисунке 6.

Таблица 9

Средние показатели выраженности ориентаций мотивационно-потребностной сферы

сфера референт	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Среднее
на процесс	6	5	8	7	7	9	5	6	9	6	6,8
на результат	9	9	8	9	7	10	7	8	8	10	8,5
на альтруизм	9	7	9	9	8	10	7	6	9	10	8,4
на эгоизм	5	5	6	8	7	6	4	9	4	5	5,9
на труд	6	7	9	6	5	9	7	6	7	9	7,1
на свободу	7	6	9	5	7	5	6	6	6	10	6,7
на власть	7	5	6	5	9	5	6	5	6	5	5,9
на деньги.	6	10	7	7	9	7	7	7	5	9	7,4

\*Примечание. Таблица составлена автором по результатам диагностики педагогов

Анализ лепестковой диаграммы по рис. 6 показывает, что у педагогов со стажем работы менее 10 лет наиболее выраженной ориентацией является ориентация на результат (8,5 баллов) и альтруизм (8,4 балла), а наименее на эгоизм (5,9 баллов) и на власть (5,9 баллов).

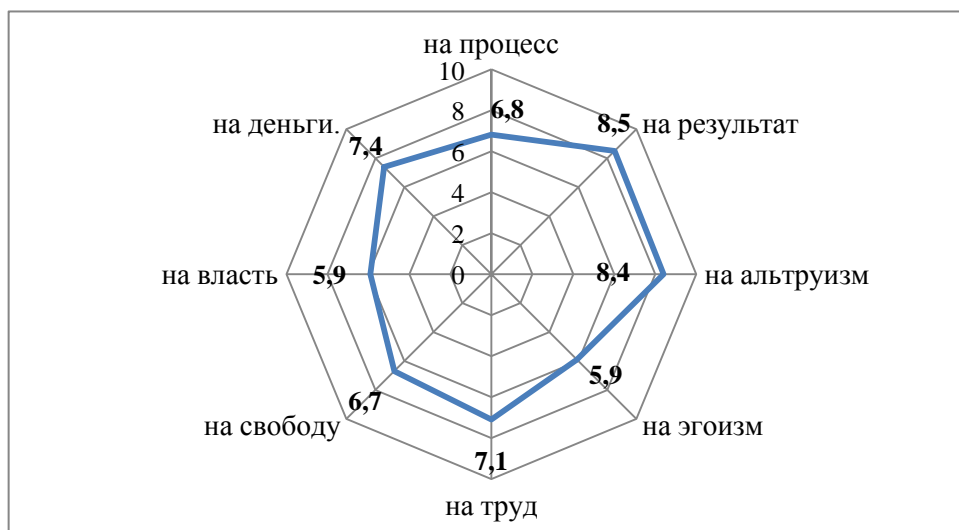


Рис. 6. Средние показатели выраженности ориентаций мотивационно-потребностной сферы педагогов со стажем менее 10 лет

Результаты исследования социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере у педагогов со стажем по профессии более 10 лет приведены в таблице 10.

Таблица 10

Результаты исследования по методике О.Ф.Потемкиной у педагогов со стажем более 10 лет

Ориентация	Уровень выраженности					
	высокий		средний		низкий	
	Кол-во чел	%	Кол-во чел	%	Кол-во чел	%
на процесс	2	12,5	14	87,5	0	0
на результат	10	62,5	6	37,5	0	0
на альтруизм	8	50	8	50	0	0
на эгоизм	4	25	10	62,5	2	12,5
на труд	1	6,25	15	93,75	0	0
на свободу	5	31,25	9	56,25	2	12,5
на власть	1	6,25	13	81,25	2	12,5
на деньги.	10	62,5	6	37,5	0	0

\*Примечание. Таблица составлена автором по результатам диагностики педагогов

Анализ данных таблицы 10 показывает наибольшую выраженность у большинства педагогов данной категории ориентации на результат, на деньги

и на альтруизм. Остальные типы ориентаций выражены у большинства на среднем уровне.

Установлено, что высоко и низко мотивированных педагогов с трудовым педагогическим стажем более 10 лет нет, дисгармоничный тип мотивации выражен у 12,5% (2 чел.), остальные педагоги имеют ориентации, выраженные средне, с большей выраженностью выделяются ориентации на результат, деньги и альтруизм, а так же некоторых других типов ориентаций.

Средние показатели выраженности ориентаций мотивационно-потребностной сферы педагогов со стажем трудовой деятельности более 10 лет представлены в таблице 11 и на рисунке 7.

Таблица 11

Средние показатели выраженности ориентаций мотивационно-потребностной сферы педагогов со стажем более 10 лет

ориентации респондент	на процесс	на результат	на альтруизм	на эгоизм	на труд	на свободу	на власть	на деньги
1	6	6	7	7	7	7	7	9
2	6	8	7	8	7	7	7	7
3	7	8	7	8	8	9	10	10
4	9	9	8	6	7	6	7	6
5	5	6	6	4	6	7	6	10
6	7	9	7	6	6	9	5	10
7	5	8	9	6	7	6	4	7
8	8	8	7	5	5	8	5	10
9	6	8	9	9	7	6	6	6
10	5	8	7	5	6	6	6	7
11	6	9	9	5	7	8	5	9
12	5	8	8	7	7	5	4	8
13	5	9	6	4	7	6	5	9
14	7	10	8	7	5	7	6	7
15	7	10	9	9	6	10	7	9
16	6	8	9	6	7	7	7	8
Среднее	6,25	8,25	7,69	6,38	6,56	7,13	6,06	8,25

\*Примечание. Таблица составлена автором по результатам диагностики педагогов

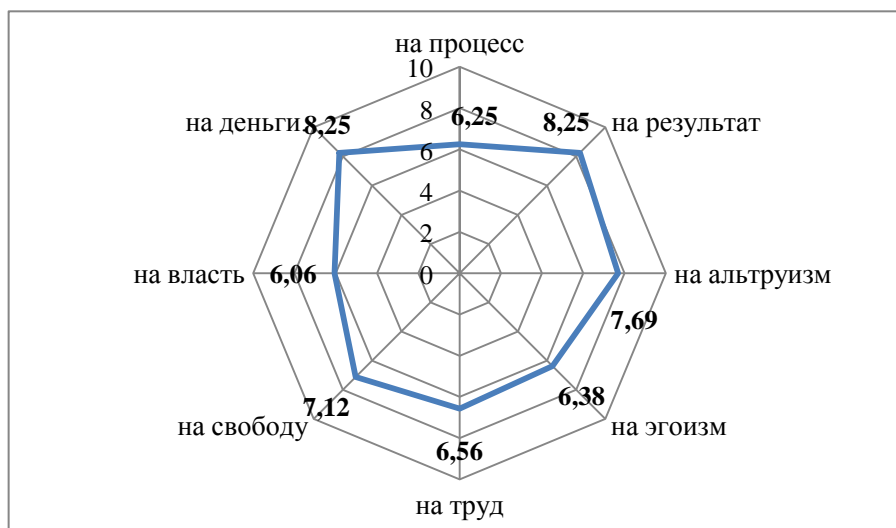


Рис. 7. Средние показатели выраженности ориентаций у педагогов со стажем более 10 лет

Сравним средние показатели по методике диагностики О.Ф. Потемкиной социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере для педагогов со стажем до 10 лет и свыше 10 лет (рис. 8).

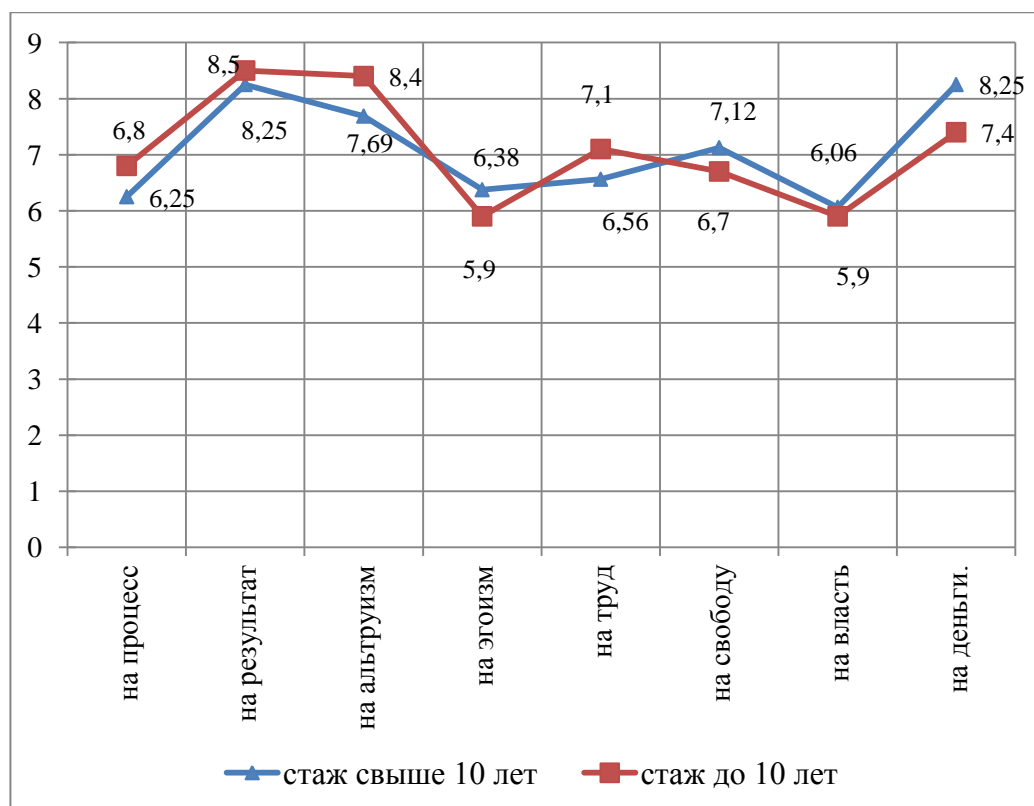


Рис. 8. Результаты сравнения средних значений по методике О.Ф. Потемкиной

Как мы видим из рисунка у педагогов со стажем до 10 лет и специалистов со стажем свыше 10 лет мотивационные профили схожи, но наиболее выражены различия в ориентации на деньги, которые в наибольшей степени свойственна более старшим педагогам и на альтруизм, свойственный больше молодым педагогам.

Методика Т. Элерса изучения мотивации достижения успеха педагогов со стажем до 10 лет показала (таблица 12), что педагоги в подавляющем большинстве (70%) имеют высокий и очень высокий уровень мотивации достижения успеха. Это означает, что педагоги со стажем до 10 лет ориентированы на достижение значимых положительных результатов в своей деятельности, стараются добиться высоких профессиональных достижений, 30% педагогов избирают осторожные и защитные стратегии поведения (мотивация к избеганию неудач).

Таблица 12

Уровень выраженности мотивации успеха у педагогов со стажем до 10 лет

Уровень	Количество, чел	%
Очень высокий	3	30
Умеренно высокий	4	40
Средний	2	20
Низкий	1	10

\*Примечание. Таблица составлена автором по результатам диагностики педагогов

На рисунке 9 представлено графическое представление данных

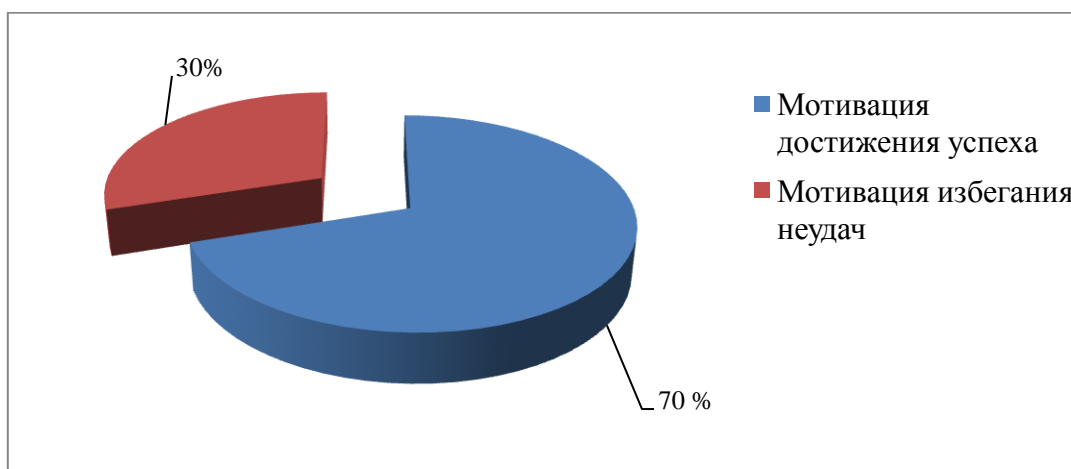


Рис. 9. Результаты методики Т. Элерса для педагогов со стажем до 10 лет

Проанализируем мотивацию достижения успеха и избегания неудач для педагогов со стажем более 10 лет (таблица 13).

Таблица 13

Уровень выраженности мотивации успеха у педагогов  
со стажем более 10 лет

Уровень	Количество, чел	%
Очень высокий	2	12,5
Умеренно высокий	4	25
Средний	9	56,25
Низкий	1	6,25

\*Примечание. Таблица составлена автором по результатам диагностики педагогов

Изучения мотивации педагогов со стажем более 10 лет (см. табл. 13) показала, что педагоги в подавляющем большинстве 56, 25 % имеют средний уровень мотивации к успеху. Эти педагоги предпочитают средний уровень риска, избегание неудач. При этом мотивация к успеху влияет и на надежду на успех: при средней мотивации к успеху, надежды на успех также средние (не скромные и не завышенные). Высокий и очень высокий уровень мотивации имеют 6 педагогов или 37,5%. Эти педагоги стремятся к достижению чего-то конструктивного, положительного. В основе активности личности мотивированного на успех педагога лежит надежда на успех и потребность в достижении успеха. Педагоги стремятся к успеху и много работают для его достижения. Эти педагоги активны, инициативны. Для них характерна полная мобилизация и сосредоточенность на реализации поставленной цели. Низкий уровень мотивации у 12,5% педагогов (2 чел.), что означает, что педагоги ориентированы на защиту, т.е. стратегию избегания неудач.

На рисунке 8 представлены в графическом виде результаты опроса по методике Т. Элерса для педагогов со стажем более 10 лет.

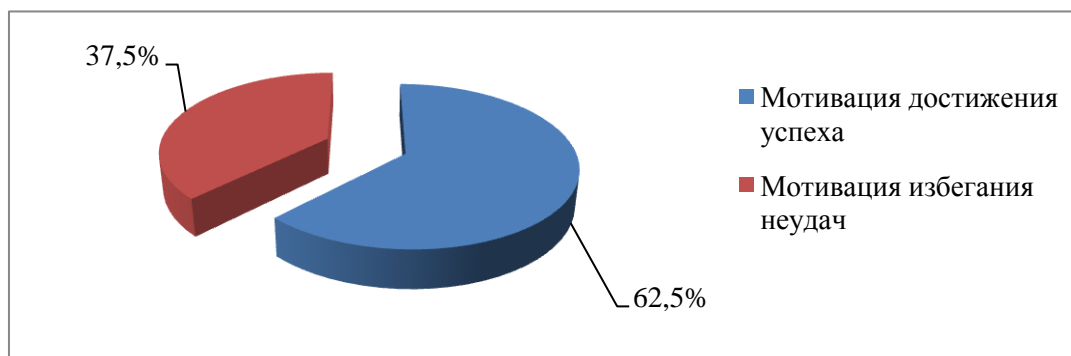


Рис. 10. Результаты методики Т. Элерса для педагогов со стажем более 10 лет

Таким образом, было установлено, что педагоги со стажем трудовой деятельности менее 10 лет, в большинстве ориентированы в трудовой деятельности на личную и общественную значимость этой деятельности, достижении в ней результатов, они в большей степени склонны к тому, чтобы превзойти в данной деятельности других. У молодых специалистов выражены потребности в достижении, интересной работе и самосовершенствовании, то есть данные педагоги стремятся занять свое место в коллективе, продемонстрировать свои способности и возможности, зарекомендовать себя как профессионалов. Они полны энтузиазма и инициативы.

Исследование мотивации у педагогов со стажем трудовой деятельности более 10 лет, показало, что у них преобладает ориентация на материальное стимулирование, возможность продвижения по службе, одобрение коллектива, престиж, стремление к тому, чтобы труд приносил пользу, они стремятся к кооперированию своих действий с другими ради достижения наилучшего результата. Они в большинстве своем ориентированы на стратегию избегания неудач.

Для того чтобы избежать снижения внутренней мотивации и мотивации достижения успеха следует систематически стимулировать профессиональную деятельность, повышать интерес к ней, проводить коррекционную работу по преодолению негативного влияния профессиональной деятельности на личность.

Результаты первичной диагностики показали, что для педагогов ДОУ № 506 необходимо проведение работы по развитию профессиональной мотивации. Это возможно при создании целенаправленной системы методической работы в различных формах ее организации.

## **2.2 Организация методической работы по развитию профессиональной мотивации у педагогов дошкольной образовательной организации**

Как уже было отмечено ранее, методическая работа в дошкольной образовательной организации – это комплексный и творческий процесс, в котором осуществляется практическое обучение воспитателей методам и приемам работы с детьми, это целостная, основанная на достижениях науки, передового опыта и анализе затруднений педагогов, система мероприятий, направленная на повышение мастерства каждого педагога, на обобщение и развитие творческого потенциала коллектива, на достижение оптимальных результатов образования, воспитания и развития детей; последовательная система способов теоретического познания и практического применения в какой-либо деятельности.

На данном этапе были определены формы организации методической работы с педагогическим коллективом по развитию мотивации на основе анализа данных первичной диагностики. При поиске и выборе оптимального варианта методической работы необходимо учитывать разносторонний характер ее содержания и разнообразие форм и методов работы с кадрами.

Все формы представлены в виде двух взаимосвязанных групп: групповые формы методической работы (педагогические советы, практикумы, семинары, творческие микрогруппы, консультации, работа по единым методическим темам, деловые игры, тренинги и т.д.); индивидуальные формы методической работы (стажировка, самообразование, собеседования, наставничество и т.д.).



Был разработан план методических мероприятий развития профессиональной мотивации педагогов, отражающий формы и содержание методической деятельности в дошкольной образовательной организации № 506 г. Екатеринбурга.

Цель мероприятий: создание условий для глубокой заинтересованности педагогов в повышении профессиональной мотивации для достижения целей образовательной организации.

Задачи мероприятий включают три компонента.

1. Разработку семинаров, тренингов, деловых игр , направленных на повышение внутренней мотивации.

2. Разработку мероприятий, направленных на создании «ситуации успеха» для каждого педагога (мотивация «на успех, к избеганию неудач»).

3. Организация методических мероприятия по вопросам методической деятельности, демонстрации своих возможностей, предоставлении возможности реализовывать свои идеи и профессиональные замыслы.

Анализ литературы показал, что для решения поставленных задач в системе дошкольного образования можно использовать следующие методы и приемы мотивирования (табл. 14).

Таблица 14

Система мотивации в дошкольном образовательном учреждении

Потребности и мотивы	Приёмы мотивирования
Административные методы	
Страх перед наказанием	Объявление выговоров и благодарностей
Страх перед увольнением	Издание приказов и распоряжений
Желание формального признания заслуг	Разработка и утверждение должностных инструкций и других регламентных документов
Желание иметь стабильную работу	Аттестация педагогов Предоставление дополнительных отпусков
Экономические методы	
Обеспечение своего существования	Наличие (разработка) системы материального стимулирования работников
Желание быть социально защищенным в случае болезни или потери трудоспособности	Предоставление социального пакета (больничные, отпускные и т.д.) Предоставление возможности оздоровления за счёт средств фонда социального страхования
В случае экономических спадов желание быть	Предоставление возможности питания в детском саду за небольшую плату

Продолжение таблицы 14

защищенным Желание формального признания заслуг Мотив справедливости	Предоставление возможности оказания платных образовательных услуг на территории дошкольной образовательной организации
Социально-психологические методы	
Мотивы безопасности и комфорта	Наличие коллективного договора, профсоюзной организации, должностных инструкций в дошкольной образовательной организации. Своевременное предоставление информации о мероприятиях, планируемых в дошкольной образовательной организации. Предоставление методического дня специалистам дошкольной образовательной организации. Корректное поведение руководителей дошкольной образовательной организации, демонстрация с их стороны поддержки.
Мотивы принадлежности, общения	Повышение статуса дошкольной образовательной организации Поддержка существующих традиций Совместное проведение досуга (вечера, экскурсии, походы, посещение театра и т.д.) Поздравление со знаменательными событиями в жизни педагога Привлечение педагогов к коллективному анализу проблем, которые возникают в дошкольной образовательной организации Привлечение к общественной работе в дошкольной образовательной организации
Мотивы признания и самоуважения	Обобщение опыта работы, сообщение о нем в различных средствах массовой информации. Аттестация на более высокую квалификационную категорию. Привлечение к управленческой деятельности в состав различных советов, комиссий и т.д. Включение в резерв руководящих кадров Перевод на самоконтроль, предоставление большей самостоятельности в действиях Организация конкурсов педагогического мастерства Рекомендация на присвоение званий, наград муниципального, регионального, федерального уровней Благодарственные письма, грамоты
Мотивы самореализации	Делегирование полномочий Предоставление возможности регулярно повышать квалификацию Привлечение к участию в инновационной деятельности Поощрение инициатив, самостоятельности Включение в коллективную деятельность (команды разработчиков проектов, творческие группы)

В рамках второго этапа исследовательской работы был разработан план реализации методических мероприятий по развитию профессиональной мотивации педагогов с любым стажем работы (табл. 15).

План реализации мероприятий по развитию профессиональной  
мотивации педагогов

№ п/п	Мероприятие	Цель, задачи	Ответствен- ный
Задача 1. Разработка семинаров, тренингов, деловых игр, направленных на повышение внутренней мотивации			
1	Практико-ориентированный семинар «Развитие профессиональной мотивации педагогов» (приложение 4)	Цели: подвести к обсуждению структуры деятельностного и личностно-ориентированного подходов при организации непосредственно образовательной деятельности по реализации содержания образовательной программы дошкольного образования в дошкольной образовательной организации, используя современные приемы и технологии творческого решения и мозгового штурма. Задачи: 1. Рассмотреть понятие адаптивности с позиции самооценки личностной мотивации на успешность посредством предложенной экспресс-диагностики и подвести к ориентации на достижение цели и успешности в педагогической деятельности. 2. Путем обострения противоречий, ведущих к дезадаптации, вывести на творческий поиск прогрессивных путей развития личности способом моделирования и составления алгоритмов и схем от потенциала личностного роста к ценностно-ориентированной деятельности. 3. Способствовать целевой установке на совместную творческую деятельность в процессе определения проблем, которые необходимо решать в организации образовательного процесса, через применение теста «Круг, треугольники, квадраты» на определение собственной готовности к совершенствованию.	Методист
2	Тренинг «Осознание профессиональных мотивов» (приложение 5)	Цель: Развитие навыков групповой коллективной работы. Задачи: Объяснение своих мотивов и потребностей, самоисследование участников и развитие самосознания, почувствовать собственную ответственность за свои профессиональные мотивы.	Методист
3	Деловая игра «Я профессионал» (приложение 6)	Цели: Развитие профессиональной мотивации педагогов дошкольного образования в условиях реализации государственного стандарта. Развитие готовности личности педагога к самостоятельной профессиональной деятельности Задачи: 1. Помочь определить уровень своей профессиональной мотивации в условиях	Методист

		<p>реализации образовательного стандарта, сравнить и проанализировать свою конкурентоспособность и профессиональную компетентность.</p> <p>2. Развивать представления о профессионально значимых качествах.</p> <p>3. Воспитывать потребность в созидательной деятельности, творчестве, положительное отношение к труду</p>	
Задача 2. Разработка мероприятий, направленных на создании «ситуации успеха» (мотивация на успех и избегание неудач).			
4	Психологический тренинг для педагогов «Формула успеха» (приложение 7)	<p>Цель: сплочение педагогического коллектива, развитие коммуникативных навыков, уверенности в себе, эмоциональной устойчивости, доброжелательного друг к другу отношения</p> <p>Задачи:</p> <p>1.Формирование благоприятного психологического климата</p> <p>2.Нахождение сходств у участников группы для улучшения взаимодействия между ними</p> <p>3.Развитие умения работать в команде</p> <p>4. Сплочение группы</p> <p>5.Осознание каждым участником своей роли, функции в группе, повысить коммуникативные навыки и умения педагогов</p> <p>4.Повысить настрой на удачу, добро счастье и успех.</p>	Педагог-психолог
5	Деловая игра «Психолого-педагогические условия создания ситуации успеха» (приложение 8)	<p>Цель: содействие формированию у педагогов потребности в использовании в своей деятельности принципа «Успех порождает успех»</p> <p>Задачи:</p> <p>1.Содействовать повышению профессиональной компетентности педагогов.</p> <p>2.Систематизировать приемы и методы создания ситуации успеха на занятии.</p> <p>3.Проанализировать методы и приёмы создания ситуации успеха.</p>	Педагог-психолог
6	Тренинг «Ключи к успеху» (приложение 9)	<p>Задачи:</p> <p>1. Определить ключевые позиции на пути личностного роста.</p> <p>2.Способствовать освоению активной позиции самопознания и самодиагностики.</p> <p>3.Развивать осознанное стремление к успеху и преодолению профессиональных затруднений.</p>	Методист
7	Тренинг «Тропинка к своему я» (Приложение 10)	<p>Цель: Создание условий для поддержания и сохранения психологического здоровья педагогов</p> <p>Задачи:</p> <p>1.Обучение положительному самоотношению и принятию других людей;</p> <p>2.Обучение рефлексивным умениям;</p> <p>3. Развивать потребность в саморазвитии</p>	Педагог-психолог

Задача 3 . Организация методических мероприятия по вопросам методической деятельности, демонстрации своих возможностей, предоставлении возможности реализовывать свои идеи: мотивы «Саморазвитие», «Самовыражение», «Самореализация»			
8	Деловая игра по теме: «Самовыражение – важный этап для профессионального успеха»	Цель: дать понятие об образованном человеке, обладающем качествами, способствующими продвижению к профессиональному и жизненному успеху. Задачи: Создать условия для стимулирования детей дошкольного возраста и взрослых к самообразованию и саморазвитию. Создать условия для творческого самовыражения всех участников образовательного процесса.	Педагог-психолог
9	Консультация по теме: «Организация работы с педагогами дошкольной образовательной организации по самообразованию»	Цель: Выполнить анализ методических рекомендаций по составлению плана работы по самообразованию Задачи: 1. Дать рекомендации по выбору тематики самообразования в зависимости от стажа и опыта работы. 2. Ознакомить с содержанием и методикой составления индивидуального плана и общего плана работы по самообразованию 3. Дать рекомендации по проведению педагогами процедуры самоанализа	Методист
10	«Круглый стол» по теме: «Как повысить мотивацию и профессиональную мобильность педагогов, необходимые для самореализации в профессии?», определить способы ее решения.	Цель: выяснить спектр мнений по поставленной проблеме с разных точек зрения; обсудить неясные или спорные моменты, связанные с проблемой; Задачи: 1. Рассмотрение различных подходов к понятиям «качество дошкольного образования» и «профессиональный рост педагога». 2. Обогащение представлений о формах методической работы в дошкольной образовательной организации по вопросам формирования профессиональной компетентности педагогов. 3. Обмен опытом в дошкольной образовательной организации по проблеме организации работы творческих групп с целью повышения профессиональной самореализации и мобильности педагогов.	Воспитатель высшей категории

Реализуя первую задачу плана, особое внимание уделялось вовлечению педагогов в активную учебно-познавательную деятельность.

Ведущей формой организации были выбраны семинары-практикумы, деловые игры и тренинги, на которых были рассмотрены такие проблемы, как развитие профессиональной мотивации педагогов в условиях

Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования, осознание профессиональных мотивов педагогов, развитие готовности педагогов к самостоятельной профессиональной деятельности и др. [72].

Семинары-практикумы дали возможность педагогам проявить определенный уровень самостоятельности и творчества при подготовке, подборе материалов, представлении своих знаний и представлений по теме. В ходе семинаров были использованы такие активные формы работы как диспуты, дискуссии, анализ педагогических ситуаций, деловые игры и так далее.

Реализация второй задачи была реализована с помощью тренинговых занятий, направленных на улучшение психологического самочувствия педагогических работников, обучению их технике саморегуляции повышению стрессоустойчивости.

Был разработан и реализован специальный цикл тренингов по образованию команды и работе в команде.

Значимым направлением работы педагогов стала презентация их достижений.

В рамках третьей задачи были проведены методические мероприятия в виде деловой игры, «круглого стола», консультации, которые предполагали деятельность по формированию мотивации педагогов к профессиональному саморазвитию, самовыражению; самообразованию; самореализации.

Так же следует отметить систему методической работы с молодыми педагогическими кадрами (стаж педагогов менее 10 лет), которая включает те формы и методы, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению начинающего педагога и повышение его профессиональной мотивации. Это:

- методическая помощь по принципу партнерского сотрудничества;
- обучение на рабочем месте;
- осуществление практики наставничества;

- «Школа молодого специалиста»;
- самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы;
- обучение на курсах повышения квалификации;
- интернет-консультирование.

Цель – помочь начинающим педагогам в развитии и повышении их профессиональной мотивации в решении вопросов методики организации учебно-воспитательного процесса.

Таким образом, целенаправленно организованная система методической работы способствовала повышению профессиональной мотивации педагогических работников, позволила им проявить способности внедрять инновационные процессы в практику работы, достигать новых образовательных результатов. Работа по сплочению коллектива дала возможность педагогам полнее раскрыть свой творческий потенциал, повысить инициативность, активность, чувство ответственности за результаты своей деятельности.

Разработанный и внедренный план мероприятий по развитию профессиональной мотивации педагогов положительным образом отразился на уровне внутренней мотивации педагогов. Было установлено, что все педагоги в большинстве ориентированы на личную и общественную значимость в трудовой деятельности. У педагогов выражена потребность в достижении более высоких результатов нематериальных и материальных. Большинство педагогов стремятся занять свое место в коллективе, зарекомендовать себя как профессионалы. Они полны энтузиазма и инициативы, в большинстве ориентированы на стратегию избегания неудач.

Результаты внедрения плана мероприятий методической работы показали, что для педагогов ДООУ № 506 необходимо продолжать вести работу по развитию профессиональной мотивации, больше внимания уделять индивидуальной работе с педагогами.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Целью данного исследования является теоретическое обоснование методических условий развития профессиональной мотивации у педагогов дошкольного образовательного учреждения.

Профессиональное становление личности педагога, развитие у него профессионально важных качеств предполагает процесс перестройки мотивационной сферы. В процессе педагогической деятельности мотивационная структура претерпевает заметные изменения.

Исследование профессиональной мотивации педагогов дошкольной образовательной организации является актуальной проблемой, т.к. это способствует профессиональному росту и саморазвитию педагога, созданию доброжелательной, комфортной атмосфере сотрудничества в коллективе, развитию конкурентноспособности педагогических работников, включению внутренней и внешней мотивации деятельности, а также взаимной мотивации участников. Профессиональное становление личности педагога дошкольного образования, развитие у него профессионально важных качеств предполагает процесс перестройки мотивационной сферы. В процессе педагогической деятельности мотивационная структура претерпевает заметные изменения.

В результате проведенного исследования было выявлено, что:

1. Мотивация в психологической науке обозначается процесс, в результате которого определенная деятельность, приобретая для индивида личностный смысл, создает устойчивость его интереса к ней и превращает внешне заданные цели деятельности во внутренние потребности личности..

Мотивация – это внутренняя движущая сила действий и поступков личности, одно из необходимых условий ее активного включения в работу.

Профессиональная мотивация педагогической деятельности представляет собой определенную совокупность мотивов, которые при этом являются ее структурными компонентами.



2. При формировании мотивации персонала в условиях дошкольной образовательной организации следует учитывать внешние факторы - социальную ситуацию, профессиональную педагогическую деятельность воспитателя; динамику развертывания содержания деятельности воспитателя; внутренние факторы, которые включают осознание педагогом дошкольной образовательной организации основных мотивов собственного поведения, деятельности, общения и необходимости их изменения; свойства личности, которая составляет основу формирования мотивации педагогической деятельности; обретение воспитателем адекватного личностного смысла профессиональной деятельности.

3. Исследуя проблему мотивации персонала в условиях дошкольной образовательной организации, можно утверждать что, для управления процессом мотивации требуется система методической работы. Эта система должна состоять из различных форм организации, представленных в виде двух групп: групповые формы методической работы (педагогические советы, семинары, консультации, творческие микрогруппы, работа по единым методическим темам, деловые игры и т.д.); индивидуальные формы методической работы (самообразование, индивидуальные консультации, внедрение инновационных технологий в образовательный процесс, стажировка и т.д., которые способствуют активизации мышления и поведения участников методических мероприятий.

4. Система методических мероприятий предполагает высокую степень вовлечения педагогов в процесс игры, практических семинаров и тренингов, обязательное взаимодействие участников между собой и с материалами мероприятий. При этом профессиональная мотивация педагогов развивается одновременно с полученными знаниями, умениями и навыками в ходе практической деятельности. Кроме того, педагог-психолог и методист, используя специальные приемы, создают определенный эмоциональный настрой в среде участников, активизируют процесс обучения и повышают мотивацию педагогов.

5. Анализ результатов исследования показал, что использование диагностического инструментария помогло выявить проблемы, определить уровень профессиональной мотивации педагогов и помочь им его развить при помощи разработанной системы методической работы.

Таким образом, цель работы достигнута, поставленные задачи выполнены.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аминов, Н.А. Диагностика педагогических способностей [Текст] / Н.А. Аминов. – М.: Институт практической психологии; Воронеж: МОДЭК, 1997. – 80 с.: табл., схемы. – (Библиотека психолога-практика)
2. Асадуллин, С.Х. Мотивация поведения и формирование личности [Текст]: Монография / С.Х. Асадуллин. – М.: Наука, 2006.– 158 с.
3. Асеев, В. Г. Мотивация поведения и формирование личности [Текст] / В. Г. Асеев.– М., «Мысль», 1976 – 158 с.
4. Бакурадзе, А. Мотивация учителей: актуальные потребности и принципы их удовлетворения или компенсации [Текст] / А. Бакурадзе, А. Джамулаев // Директор школы. – 2007. – № 10. – С. 11–15
5. Белая, К. Ю. 300 ответов на вопросы заведующей детским садом [Текст] / К.Ю. Белая.– М.: Астрель, 2013.– 399 с.
6. Белая, К.Ю. Организационные основы эффективной методической деятельности в дошкольном образовательном учреждении [Текст] / К. Ю. Белая // Справочник Старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2009. – № 3. – С. 45-52
7. Белова, А. В. Современный российский опыт мотивации и стимулирования персонала [Текст] / А. В. Белова // Молодой ученый. – 2016. – №9. – С. 491-494.
8. Бондаренко, А.К. Воспитание детей в игре [Текст] / А. К. Бондаренко. – М.: Просвещение, 1979.– 175 с.
9. Божович, Л.И. Проблемы формирования личности: избранные психологические труды [Текст] / Л.И. Божович; под ред.Д.И. Фельдштейна – М.: Изд-во Института практической психологии; Воронеж: НПО «Модэк»,1995. – 349 с.
10. Болучевская, В. В. Ценностные ориентации и социально-психологические установки будущих специалистов помогающих профессий в процессе их профессионального самоопределения. [Электронный ресурс] /

В. В. Болучевская // Медицинская психология в России: электрон. науч. Журн. – 2010. – № 3. – URL: [http:// medpsy.ru](http://medpsy.ru) (дата обращения: 25.07.2018).

11. Васильева, А. И. Старший воспитатель детского сада : Пособие для работников дошкольных учреждений [Текст] / А. И. Васильева, Л. А. Бахтурина, И. И. Кобитина. – 3-е изд., дораб. - М. : Просвещение, 2010. - 140 с.

12. Вербицкая, И. Б. Методическое сопровождение педагогов дошкольных образовательных учреждений [Текст] / И. Б. Вербицкая // Молодой ученый. – 2018. – №21. – С. 467-469

13. Вересов, Н. Н. Психология управления [Текст]: учеб. пособие / Н. Н. Вересов. – М. : НОУ ВПО МПСИ, 2009. – 224 с.

14. Вершловский, С.Г. Педагог эпохи перемен, или как решаются сегодня проблемы профессиональной деятельности учителя [Текст] / С.Г. Вершловский. – М.: Сентябрь, 2002. – 160 с.

15. Галета, Я. Воспитание воспитателей: Мотивация к профессиональным изменениям [Текст] / Я. Галета // Школьный психолог. – 2012. – №8. – С. 41-46

16. Голиков, Н. А. Социально-психологическое сопровождение деятельности педагога: условия, способы, технологии реализации [Текст] / Н.А. Голиков // Вестник ТюмГУ. – 2004. – № 2. – С.85-86

17. Горбушина, А.В. Структура мотивации профессиональной деятельности: метасистемный подход [Текст] / А.В. Горбушина // Вестник Вятского государственного университета.– 2011.–№2. С.138-141

18. Гузеев, В. В. Планирование результатов образования и образовательная технология [Текст] / В. В. Гузеев. – М.: Народное образование, 2001.– 240 с.

19. Дефектология [Текст]: Словарь-справочник /Авт. -сост. С.С. Степанов. – М.: ТЦ Сфера, 2004. - 80 с.

20. Дуброва В.П. Организация методической работы в дошкольном учреждении / В.П. Дуброва, Е.П. Милошевич. – М.: Новая школа, 2005.– 198 с.

21. Дэкерс Л. Мотивация: теория и практика [Текст]: Монография / Л. Дэкерс.– М.: ГроссМедиа, 2007. – 640 с.
22. Евтихов, О. В. Психология управления [Текст]: учеб. пособие / О. В. Евтихов ; Сиб. гос. аэрокосмич. ун-т. – Красноярск, 2011. – 156 с.
23. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития [Текст] : учебное пособие / Э. Ф. Зеер.– М.: Академия, 2006. - 240 с.
24. Зеер, Э. Ф. Психология профконсультирования [Текст]: метод. пособие / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. — М.: Издательский центр «Академия», 2014. – 224 с. – (Сер. Профессиональная ориентация).
25. Зимичева, С. А. Профессиональная компетентность учителя и психолого-педагогическое проектирование [Текст] / С. А. Зимичева. – Н. Новгород: Нижегород. гуманитар. центр, 2001.– 134 с.
26. Zubov, N. N. Как руководить педагогами [Текст]/ Н. Н. Zubov. – М.: АРКТИ, 2005. – 144 с.
27. Ильин, Е. П. Психология общения и межличностных отношений [Текст] / Е. П. Ильин – СПб.: Питер, 2009. – 576 с.: ил. – (Серия «Мастера психологии»).
28. Кадровая безопасность [Текст]: Учебно-методическое пос. / И. Р. Шегельман, М. Н. Рудаков. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2006. – 96 с.
29. Кириллова, О. Г. Система методической работы по формированию мотивации педагогов ДООУ к профессиональному саморазвитию: консультация для родителей [Электронный ресурс] // Сайт работников дошкольного образования. URL: <http://www.ivalex.vistcom.ru/konsultac/konsultac2296.html> (дата обращения: 04.08.2018)
30. Ковалев, В. И. Мотивы поведения и деятельности [Текст] / В. И. Ковалев. – М. : Наука, 1988. – 192 с.
31. Колосов, С.Р. Психологические проблемы развития инициативы и творчества учителя [Текст] / С.Р. Колосов // Вопросы психологии. 1987. – №4.– С.12-16

32. Кузьмина, Н. В. Методы исследования педагогической деятельности [Текст] : монография / Н.В. Кузьмина. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1970.– 290 с.
33. Кулюткин, Ю. Н. Ценностные ориентиры и когнитивные структуры в деятельности учителя [Текст] / Ю. Н. Кулюткин, В. П. Бездухов. – Самара: СамГПУ, 2002. – 400 с.
34. Лазарев, В. С. Системное развитие школы [Текст] / В. С. Лазарев. – М.: Педагогическое общество России, 2003. – 302 с.
35. Левин, К. Динамическая психология [Текст]: Избранные труды / К. Левин; Под общ. ред. Д.А. Леонтьева и Е.Ю. Патяевой. – М.: Смысл, 2001. – 572 с.
36. Леонтьев, А. Н. Мотивация и психологические механизмы ее формирования [Текст]/А.Н. Леонтьев.– Новосибирск: ГП Новосибирский полиграфкомбинат, 2002. –125 с.
37. Литвиненко, Т.В. Мотивация развития профессионально важных качеств личности педагога в процессе самообразования [Текст] / Т. В. Литвиненко // Мир науки, культуры, образования. – 2009. – № 5 (17). – С. 271-273
38. Ломов, Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии [Текст] / Б.Ф. Ломов. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2004. – 540 с.
39. Магомед-Эминов, М. Ш. Трансформация личности [Текст] / М. Ш. Магомед-Эминов. – М., 1998. – 496 с.
40. Маклаков А. Г. Общая психология [Текст]: учебное пособие / А. Г. Маклаков.– Спб.: Питер, 2013.– 582 с.
41. Маркова, А. К. Психология труда учителя [Текст]: Кн. для учителя / А. К. Маркова. – М.: Просвещение, 1993. – 192 с. - (Психол. наука – школе)
42. Маслоу, А.Г. Новые рубежи человеческой природы [Текст] / А. Г. Маслоу / пер. с англ.под общ. ред. Г. Балла, А. Попогребского. – М.: Смысл, 1999. – 424 с.

43. Маслоу, А.Г. Мотивация и Личность [Текст] / А.Г. Маслоу / пер. с англ. – СПб: Евразия, 2001.–319 с.
44. Матвеев, В.Ю. Нематериальная мотивация работников [Текст]/ В.Ю. Матвеев// Журнал руководителя управления образованием. – 2014. – №2. – С. 1219
45. Мерлин, В. С. Лекции по психологии мотивов человека [Текст] : учеб. пособие для спецкурса / В. С. Мерлин. – Пермь : Изд-во ПГПИ, 1971. – 120 с. – (Перм. гос. пед. ин-т. Уральское отд-ние о-ва психологов СССР).
46. Митина, Л. М. Психология личностно-профессионального развития субъектов образования [Текст] / Л. М. Митина. – М.; СПб.: Нестор-История, 2014. – 376 с.
47. Мотивация и стимулирование персонала [Текст] / под ред. С. А. Шапиро. – М.: Гросс Медиа, 2006. – 224 с.
48. Мотивация персонала [Текст]: методические рекомендации / составитель В. А. Дубровская. – Кемерово: Изд-во КРИПКиПРО, 2009.– 51 с.
49. Немов, Р.С. Психологический словарь [Текст] //Р.С. Немов.– М.: Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2007. – 560 с. : ил.
50. Немов, Р.С. Психология [Текст] //Р.С. Немов. – М.: КноРус, 2016.– 64 с.
51. Никиреев, Е. М. Направленность личности и методы ее исследования: учеб. пособие для вузов [Текст] / Е. М. Никиреев. – М.: МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2004. – 191 с. – (Б-ка психолога)
52. Особенности мотивации персонала в дошкольном образовательном учреждении [Электронный ресурс]// Ассоциация творческих педагогов России, 2016. – URL: <https://educontest.net/> (дата обращения: 03.08.2018)
53. Панько, Е. А. Воспитатель дошкольного учреждения: Психология [Текст]: пособие для педагогов дошкол. учреждений: 2-е изд., перераб. и доп. / Е. А. Панько.– Мн.: Зорны верасень, 2006. – 264 с.

54. Патракова, Н. О. К вопросу о мотивации трудовой деятельности педагога [Текст] / Н.О. Патракова // Молодой ученый. – 2017. – №25. – С. 309-312.

55. Поздняк, Л.В. Управление дошкольным образованием [Текст]: учебное пособие для студ. педвузов / Л.В. Поздняк, Н.Н. Лященко. – М.: Издательский центр «Академия», 2009.– 431 с.

56. Практическая психодиагностика. Методики и тесты [Текст]: Учебное пособие / ред. и сост. Д.Я. Райгородский.– Самара: Бахрах-М, 2006.– 672 с.

57. Профессиональный стандарт педагога (проект) [Электронный ресурс]// Официальный сайт Минобрнауки.– URL:[https://минобрнауки.рф/документы/3071/файл/1734/12.02.15–Профстандарт\\_педагога\\_\(проект\).pdf](https://минобрнауки.рф/документы/3071/файл/1734/12.02.15–Профстандарт_педагога_(проект).pdf) (дата обращения: 04.08.2018)

58. Пырьев, Е. А. Психология мотивация трудовой деятельности: сущность и способы регулирования [Текст]: учебное пособие. – Оренбург: Изд-во ОГПУ, 2008. – 136 с.

59. Равен, Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация [Текст] / Дж. Равен.– М.: Когито-Центр, 2002. - 400 стр.

60. Ричи, Ш. Управление мотивацией [Текст]: Учеб. пособие для вузов / Ш. Ричи, П. Мартин /Пер. с англ. под ред. проф. Е.А. Климова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 399 с. – (Серия «Зарубежный учебник»).

61. Родихина, Э. А. Мотивация профессионального совершенствования педагогов ДОУ [Текст] / Э. А. Родихина, А. В. Прялухина // Психологические науки: теория и практика: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Москва, июнь 2017 г.). – М.: Буки-Веди, 2017.– С. 200-205

62. Самсоненко, Л. С. Психологическое сопровождение деятельности педагога в системе повышения квалификации [Текст]/ Л. С. Самсоненко, Л. Ю. Колтырева.– Оренбург: Агенство «Пресса», 2015.– 170 с.



63. Сборник психологических тестов. Часть III [Текст]: Пособие / Сост. Е.Е.Миронова. – Мн.: Женский институт ЭНВИЛА, 2006. – 120 с.

64. Селектор, С. Когда формируется команда: Об инновационном поведении и мотивации [Текст]/С. Селектор // Директор школы – 1995. – № 4. – С. 9 –13.

65. Симонов, П. В. Мотивированный мозг : высш. нерв. деятельность и естественнонауч. основы общ. психологии [Текст] / П. В. Симонов ; отв. ред. В. С. Рушнов; АН СССР, Секция хим. технол. и биол. наук. – М. : Наука, 1987. – 266 с.

66. Скударёва, Г. Н. Профессиональная мотивация педагога: научная теория и инновационная и социально-педагогическая практика [Текст] / Г. Р. Скударёва // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. – Кострома. – 2014. – №1. – С. 28–32.

67. Ставцева, Ю. Г. Методическое сопровождение педагогического процесса в ДОУ [Текст]/ Ю. Г. Ставцева // Гаудеамус. – 2016.– Т.15.– №2.– С. 109-117.

68. Троян, А. Н. Управление дошкольным образованием [Текст]: учебное пособие / А. Н. Троян.– М.: Сфера, 2005.– 122 с.

69. Ушаков, К. М. Управление школой : кризис в период реформ [Текст] / К. М. Ушаков. – М.: Сентябрь, 2011. – 176 с.

70. Файзуллаев, А. А. Мотивационная саморегуляция личности [Текст] : монография / А. А. Файзуллаев; ред. Л. И. Анцыферова ; Акад. наук УзССР. – Ташкент : Фан УзССР, 1987. – 136 с. 61.

71. Фалюшина, Л. И. Управление качеством образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении [Текст]: Пособие для руководителей ДОУ / Л. И. Фалюшина. – М. : АРКТИ, 2003 (Домодедово : ДПК). – 259 с.

72. Федеральный государственный стандарт дошкольного образования (приказ Минобрнауки № 1155 от 17.10.2013, зарегистрирован в минюсте

России 14 ноября 2013 г., регистрационный № 30384), вступил в силу с 1 января 2014 г. [Электронный ресурс] // Официальный сайт ФИРО. – URL: [http://www.firo.ru/?page\\_id=11003](http://www.firo.ru/?page_id=11003) (дата обращения 04.08.2018).

73. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования (1-4 кл.)(утвержден приказом Минобрнауки России от 6 октября 2009 г. № 373; в ред. приказов от 26 ноября 2010 г. № 1241, от 22 сентября 2011 г. № 2357) [Электронный ресурс] // Официальный сайт Минобрнауки.–URL: <https://минобрнауки.рф/документы/922> (дата обращения: 04.08.2018)

74. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования (утвержден приказом Минобрнауки России от 17 декабря 2010 г. № 1897) [Электронный ресурс]//Официальный сайт Минобрнауки.- URL:<https://минобрнауки.рф/документы/938> (дата обращения: 04.08.2018)

75. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. 19.12.2016). [Электронный ресурс] //СПС КонсультантПлюс. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/) (дата обращения: 04.08.2018)

76. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность [Текст]. В 2 т. Т. 1. / Хайнц Хекхаузен ; пер. с нем. ; под ред. Б. М. Величковского ; предисловие Л. И. Анциферовой и Б. М. Величковского. – М. : Педагогика, 1986. – 408 с.

77. Цику, З. И. Направленность в системе психологических факторов профессионализма педагога дошкольного образовательного учреждения комбинированного вида [Текст] / З. И. Цику // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия : Педагогика и психология. – 2012. – №1. – С. 244-249.

78. Шаховой, В. А. Мотивация трудовой деятельности [Текст]: Учебное пособие/ В. А. Шаховой, С. А. Шапиро. – М.: Директ-Медиа, 2015.– 425 с.

79. Щербакова, Т. Н. Психологическая компетентность учителя [Текст] : монография / Т.Н. Щербакова.– Ростов-на-Дону : Изд-во Ростовского обл. ИПК и ПРО, 2010.– 159 с.

80. Якобсон, П. М. Психологические проблемы мотивации поведения человека [Текст] / П. М. Якобсон. – М. : Просвещение, 1969. – 137 с.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

### Мотивация профессиональной деятельности (методика К. Замфир в модификации А. А. Реана) [22]

Цель: диагностика внутренней и внешней мотивации профессионально-педагогической деятельности.

В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации. Внешние мотивы дифференцируются на внешние положительные и внешние отрицательные.

Внешние положительные мотивы более эффективны и более желательны со всех точек зрения, чем внешние отрицательные мотивы.

Инструкция. Прочитайте нижеперечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку их значимости для Вас по пятибалльной шкале.

Таблица 16

Лист ответов

Мотив	1	2	3	4	5
	в очень незначительной мере	в достаточно незначительной мере	в небольшой но и в немаленькой мере	в достаточно большой мере	в очень большой мере
1. Денежный заработок					
2. Стремление к продвижению по работе					
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег					
4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей					
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других					
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы					
7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности					

Обработка результатов методика изучение мотивации профессиональной деятельности Замфир

Подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ) в соответствии со следующими ключами.

$ВМ = (оценка\ пункта\ 6 + оценка\ пункта\ 7) / 2$

$ВПМ = (оценка\ п.1 + оценка\ п.2 + оценка\ п.5)/3$

$ВОМ = (оценка\ п. 3 + оценка\ п. 4)/2$

Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число, заключенное в пределах от 1 до 5 (в том числе возможно и дробное).

*Интерпретация данных*

На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности – соотношение между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ.

К наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам следует относить следующие два типа сочетаний:

$ВМ > ВПМ > ВОМ$  и  $ВМ = ВПМ > ВОМ$ .

Наихудшим мотивационным комплексом является тип  $ВОМ > ВПМ > ВМ$ .

Любые другие сочетания являются промежуточными с точки зрения их эффективности.

При интерпретации следует учитывать не только мотивационное соотношение, но и показатели отдельных видов мотивации.

Определяя уровень профессиональной мотивации к высокому уровню относятся результаты:

$ВМ > ВПМ > ВОМ$  и  $ВМ = ВПМ > ВОМ$ .

К низкому:  $ВОМ > ВПМ > ВМ$

Остальные значения относятся к среднему уровню

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

### Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф. Потемкиной

#### ОПИСАНИЕ

Методика направлена на выявление степени выраженности социально-психологических установок на:

- "альтруизм-эгоизм", "процесс-результат" (40 вопросов),
- "свобода-власть", "труд-деньги" (40 вопросов).

Опросник состоит из двух субтестов:

1. методика выявления степени выраженности социально-психологических установок, направленных на «альтруизм-эгоизм», «процесс-результат»;
2. методика выявления социально-психологических установок, направленных на «свободу-власть», «труд-деньги».

#### ОБРАБОТКА в 1 и во 2 субтесте

Процесс 1 субтест

Труд 2 субтест

1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37

Результат 1 субтест

Свобода 2 субтест

2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38

Альтруизм 1 субтест

Власть 2 субтест

3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39

Эгоизм 1 субтест

Деньги 2 субтест

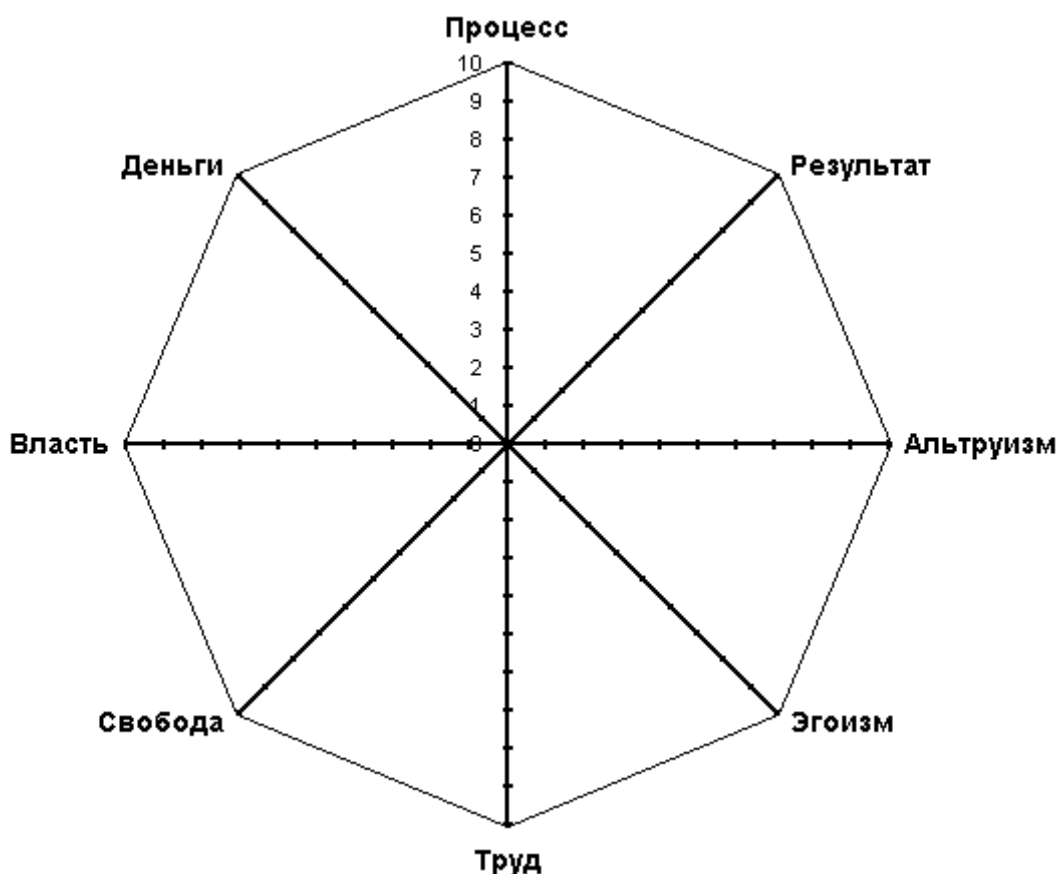
4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

За каждый ответ «Да» начисляется 1 балл, баллы суммируются. Максимальное значение - 10 баллов.

Результаты, полученные с помощью данных методик, целесообразно представить графически.

Для этого необходимо начертить четыре вертикальные пересекающиеся прямые и отложить на каждой из них от центра (точка 0) количество баллов согласно ключам опросника.

Далее следует эти точки соединить. В результате получится профиль (в виде лепестковой диаграммы, или радиограммы), отражающий особенности социально-психологических установок.



## ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

Значения по шкалам обозначают важность для человека каждого из описываемых ниже типов мотивов. Важно не только то, какое (или какие) из этих значений наиболее велико, но и то, как они соотносятся между собой и какое из них наименьшее.

### Ориентация на процесс.

При больших значениях по шкале человек имеет установку на процесс. В работе или другой деятельности ему важно, чтобы само занятие было интересным. Над достижением цели он относительно мало задумывается, поэтому, например, может опоздать со сдачей работы. А уж если процесс стал ему неинтересен, он может и вовсе забросить данное занятие, не задумываясь о последствиях. Но зато человеку с такой установкой легче справиться с задачей, где важен именно сам процесс - например, игрой в театре.

Обычно люди более ориентированы на процесс, менее задумываются над достижением результата, часто опаздывают со сдачей работы, их процессуальная направленность препятствует их результативности; ими больше движет интерес к делу, а для достижения результата требуется много рутинной работы, негативное отношение к которой они не могут преодолеть.

### Ориентация на результат.

Большие значения по шкале обозначают установку на результат. Человек стремится достигать результата в своей деятельности вопреки всему - суете, помехам, неудачам... Он может входить в число самых надежных сотрудников. Но он может за стремлением к достижению результата забыть обо всем остальном - например, кому-то ненамеренно навредить или просто сделать дело быстро, но некрасиво ("проехать на бульдозере").

#### Ориентация на альтруизм.

При больших значениях по шкале человек имеет установку на альтруизм, на то, чтобы действовать, прежде всего, на пользу другим, часто в ущерб себе (и делу). Это люди, о которых стоит позаботиться. Альтруизм наиболее ценная общественная мотивация, наличие которой отличает зрелого человека. Традиционно эта установка считается ценной и человек, обладающий ею - заслуживающим всяческого уважения. Действительно, наверное, величайшие деяния добра совершались из альтруизма - но и зла, заметим, тоже. Альтруист может быть весьма опасен для себя и окружающих, когда начинает самоотверженно "загонять" человечество (или просто семью или группу) в счастье. Но если он не позволяет себе такого, то может быть чрезвычайно полезен окружающим и, при этом, быть от этого счастливым вне зависимости от личного положения. Хотя подпускать его, скажем, к финансовому управлению коммерческой организацией опасно... Если же альтруизм чрезмерно вредит, он, хотя и может казаться неразумным, но приносит счастье.

#### Ориентация на эгоизм.

Когда имеется большое значение по шкале, человек сосредоточен в основном на своих личных интересах. Это не обязательно означает, что его интересы сводятся к материальной выгоде - просто при принятии решений он весьма серьезно учитывает то, как их последствия отразятся на нем лично. Обладать такой установкой могут как злобный вор и скряга, так и просто вполне моральный и добрый человек, придерживающийся "разумного эгоизма". Люди с чрезмерно выраженным эгоизмом встречаются довольно редко. Известная доля "разумного эгоизма" не может навредить человеку. Скорее более вредит его отсутствие, причем это среди людей "интеллигентных профессий" встречается довольно часто.

#### Ориентация на труд.

Большое значение по шкале говорит об установке на труд. Человек все время использует для того, чтобы что-то сделать, не жалея выходных дней, отпуска и т. д. Труд сам по себе приносит ему больше радости и удовольствия, чем другие занятия. В отличие от установки на процесс, здесь человеку важно чувствовать, что он не просто "занят", а именно "работает". При этом то, насколько этот труд на самом деле результативен, имеет мало значения, но важно, насколько он одобряем руководством или обществом. Так, такая установка - одна из причин продолжения работы, когда зарплату не платят и заплатить не могут в принципе, поскольку продукция никому не нужна.

#### Ориентация на деньги.

При больших значениях по шкале человек имеет установку на деньги. Ведущей ценностью для людей с этой ориентацией является стремление к увеличению своего благосостояния. Когда у него их нет, он думает, в основном, о том, как их достать, а когда они есть - как их не потерять и преумножить их количество. Деньги для него имеют ценность сами по себе, а не только как средство приобретения чего-либо. Он не обязательно станет их, скажем, воровать, но при выборе работы для себя скорее обратит внимание на зарплату, чем на интересность.

#### Ориентация на свободу.

При больших значениях по шкале человек имеет установку на свободу. Она для него - главная ценность. Он не терпит никаких ограничений и готов идти на жертвы ради отстаивания своей независимости (иногда от мнимой опасности). Очень часто ориентация на свободу сочетается с ориентацией на труд, реже это сочетание "свободы" и "денег".

#### Ориентация на власть.



Большое значение по шкале означает, что человек имеет установку на власть. Он хочет чувствовать контроль над другими людьми и на многое готов ради этого. Он может оказаться в результате тираном, но может и стать неплохим руководителем. Для людей с подобной ориентацией ведущей ценностью является влияние на других, на общество.

Человек с любой установкой (точнее, набором установок - довольно редко лишь одна установка оказывается полностью доминирующей, т.е. значения по остальным шкалам резко меньше) может найти как свое вполне полезное место в обществе, так и свой способ разрушить все вокруг себя. Но то, зачем (и частично - каким образом) человек сделает то или другое, и показывается результатами данного теста и опросника К. Томаса - "Методика диагностики предрасположенности личности к конфликтному поведению" (Адаптация Н. В. Гришиной). Знания особенностей мотивационной сферы человека важно при профотборе, профориентации и личном консультировании, в частности – семейном. Различия между супругами в установках часто вносят разлад в семейные отношения.

Следует отметить, что можно, на основании результатов использования методик, выявить несколько групп испытуемых:

1) Группа высокомотивированных испытуемых с гармоничными ориентациями. Все ориентации выражены сильно и в равной степени.

2) Группа низкомотивированных испытуемых, у которых все ориентации выражены чрезвычайно слабо.

3) Группа с дисгармоничными ориентациями, у которых некоторые ориентации выражены сильно, а другие могут даже отсутствовать.

**ИНСТРУКЦИЯ:** «Ответить на каждый вопрос «Да», если он верно описывает ваше поведение и «Нет», если ваше поведение не соответствует тому, о чем говорится в вопросе».

Текст опросника

Субтест №1

Выявление степени выраженности социально-психологических установок, направленных на «альтруизм - эгоизм», «процесс - результат»

1. Сам процесс выполняемой работы увлекает Вас больше, чем этап ее завершения?
2. Для достижения цели Вы обычно не жалеете сил?
3. Вам часто говорят, что Вы больше думаете о других, чем о себе?
4. Вы обычно много времени уделяете своей особе?
5. Вы обычно долго не решаетесь начать делать то, что Вам не интересно, даже если это необходимо?
6. Вы уверены, что настойчивости в Вас больше, чем способностей?
7. Вам легче просить за других, чем за себя?
8. Вы считаете, что человек сначала должен думать о себе, а потом уже о других?
9. Заканчивая интересное дело, Вы часто сожалеете о том, что интересная работа уже завершена, а с ней жаль расставаться?
10. Вам больше нравятся деятельные люди, способные достигать результата, чем просто добрые и отзывчивые?
11. Вам трудно отказать людям, когда они Вас о чем-либо просят?
12. Для себя Вы делаете что-либо с большим удовольствием, чем для других?
13. Вы испытываете удовольствие от игры, в которой не нужно думать о выигрыше?
14. Вы считаете, что успехов в Вашей жизни больше, чем неудач?
15. Вы часто стараетесь оказать людям услугу, если у них случилась беда или неприятности?
16. Вы убеждены, что не нужно для кого-либо сильно напрягаться?

17. Вы более всего уважаете людей, способных увлечься делом по-настоящему?
18. Вы часто завершаете работу вопреки неблагоприятной обстановке, нехватке времени, помехам со стороны?
19. Для себя у Вас обычно не хватает ни времени, ни сил?
20. Вам трудно заставить себя сделать что-то для других?
21. Вы часто начинаете одновременно много дел и не успеваете закончить их до конца?
22. Вы считаете, что имеете достаточно сил, чтобы рассчитывать на успех в жизни?
23. Вы стремитесь как можно больше сделать для других людей?
24. Вы убеждены, что забота о других часто идет в ущерб себе?
25. Можете ли Вы увлечься делом настолько, что забываете о времени и о себе?
26. Вам часто удается довести начатое дело до конца?
27. Вы убеждены, что самая большая ценность в жизни жить интересами других людей?
28. Вы можете назвать себя эгоистом?
29. Бывает, что Вы, увлекаясь деталями, углубляясь в них, не можете закончить начатое дело?
30. Вы избегаете встреч с людьми, не обладающими деловыми качествами?
31. Ваша отличительная черта бескорыстие?
32. Свободное время Вы используете для своих увлечений?

#### Субтест №2

Выявление степени выраженности социально-психологических установок, направленных на «свобода - власть», «труд - деньги»

1. Вы согласны, что самое главное в жизни быть мастером своего дела?
2. Вы более всего дорожите возможностью самостоятельного выбора решения?
3. Ваши знакомые считают Вас властным человеком?
4. Вы согласны, что люди, которые не умеют заработать деньги, не стоят уважения?
5. Творческий труд для Вас является главным наслаждением в жизни?
6. Основное стремление в Вашей жизни свобода, а не власть и деньги?
7. Вы согласны, что иметь власть над людьми наиболее важная ценность?
8. Ваши друзья состоятельные в материальном отношении люди?
9. Вы стремитесь, чтобы все вокруг Вас были заняты увлекательным делом?
10. Вам всегда удается следовать своим убеждениям вопреки требованиям со стороны?
11. Считаете ли Вы, что самое важное качество для власти это ее сила?
12. Вы уверены, что все можно купить за деньги?
13. Вы выбираете друзей по деловым качествам?
14. Вы стараетесь не связывать себя различными обязательствами перед другими людьми?
15. Вы испытываете чувство негодования, если кто-либо не подчиняется Вашим требованиям?
16. Деньги куда надежнее, чем власть и свобода?
17. Вам бывает невыносимо скучно без любимой работы?
18. Вы убеждены, что каждый должен обладать свободой в рамках закона?
19. Вам легко заставить людей делать то, что Вы хотите?
20. Вы согласны, что лучше иметь высокую зарплату, чем высокий интеллект?
21. В жизни Вас радует только отличный результат работы?
22. Самое главное стремление в Вашей жизни быть свободным?
23. Вы считаете себя способным руководить большим коллективом?
24. Является ли для Вас заработок главным стремлением в жизни?

25. Любимое дело для Вас ценнее, чем власть и деньги?
26. Вам обычно удастся отвоевать свое право на свободу?
27. Испытываете ли Вы жажду власти, стремление руководить?
28. Вы согласны, что деньги “не пахнут” и неважно, как они заработаны?
29. Даже бывая на отдыхе, Вы не можете не работать?
30. Вы готовы многим жертвовать, чтобы быть свободным?
31. Вы чувствуете себя хозяином в своей семье?
32. Вам трудно ограничить себя в денежных средствах?
33. Ваши друзья и знакомые ценят Вас как специалиста?

### Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса. (Опросник Т. Элерса для изучения мотивации достижения успеха и избегания неудач).

#### Инструкция к тесту Элерса.

Вам будет предложен 41 вопрос, на каждый из которых ответьте "да" или "нет".

#### Тестовый материал (вопросы) опросника Элерса

1. Если между двумя вариантами есть выбор, его лучше сделать быстрее, чем откладывать на потом.
2. Если замечаю, что не могу на все 100% выполнить задание, я легко раздражаюсь.
3. Когда я что-то делаю, это выглядит так, будто я ставлю на карту все.
4. Если возникает проблемная ситуация, чаще всего я принимаю решение одним из последних.
5. Если два дня подряд у меня нет дела, я теряю покой.
6. В некоторые дни мои успехи ниже средних.
7. Я более требователен к себе, чем к другим.
8. Я доброжелательнее других.
9. Если я отказываюсь от сложного задания, впоследствии сурово осуждаю себя, так как знаю, что в нем я добился бы успеха.
10. В процессе учёбы я нуждаюсь в небольших паузах для отдыха.
11. Усердие — это не основная моя черта.
12. Мои достижения в учёбе не всегда одинаковы.
13. Другая деятельность привлекает меня больше той, которой я занят.
14. Порицание стимулирует меня сильнее похвалы.
15. Знаю, что одноклассники считают меня деловым человеком.
16. Преодоление препятствий способствует тому, что мои решения становятся более категоричными.
17. На моем честолюбии легко сыграть.
18. Если я учусь без вдохновения, это обычно заметно.
19. Выполняя работу, я не рассчитываю на помощь других.
20. Иногда я откладываю на завтра то, что должен сделать сегодня.
21. Нужно полагаться только на самого себя.
22. В жизни немного вещей важнее денег.
23. Если мне предстоит выполнить важное задание, я никогда не думаю ни о чем другом.
24. Я менее честолюбив, чем многие другие.
25. В конце каникул я обычно радуюсь, что скоро пойду в школу.
26. Если я расположен к деятельности, делаю ее лучше и квалифицированнее, чем другие.
27. Мне проще и легче общаться с людьми, способными упорно работать.
28. Когда у меня нет дел, мне не по себе.
29. Ответственные задания мне приходится выполнять чаще других.
30. Если мне приходится принимать решение, стараюсь делать это как можно лучше.
31. Иногда друзья считают меня ленивым.
32. Мои успехи в какой-то мере зависят от одноклассников.
33. Противодействовать воле педагога бессмысленно.
34. Иногда не знаешь, какое дело придется выполнять.
35. Если у меня что-то не ладится, я становлюсь нетерпеливым.
36. Обычно я обращаю мало внимания на свои достижения.

37. Если я работаю вместе с другими, моя работа более результативна, чем у других.
38. Не довожу до конца многое, за что берусь.
39. Завидую людям, не загруженным делами.
40. Не завидую тем, кто стремится к власти и положению.
41. Если я уверен, что стою на правильном пути, для доказательства своей правоты пойду на крайние меры.

*Ключ опросника Т. Элерса. Расчет значений.*

По 1 баллу начисляется за ответ "да" на вопросы: 2–5, 7–10, 14–17, 21, 22, 25–30, 32, 37, 41

и "нет" — на следующие: 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38 и 39.

Ответы на вопросы 1, 11, 12, 19, 23, 33–35 и 40 не учитываются. Подсчитывается общая сумма баллов.

*Интерпретация методики мотивации к успеху (нормы теста Элерса):*

Чем больше сумма баллов, тем выше уровень мотивации к достижению успеха.

От 1 до 10 баллов – низкая мотивация к успеху, для респондента характерна боязнь неудачи;

от 11 до 16 баллов – средний уровень мотивации, для респондента характерно как стремление к успеху, так и избегание неудачи;

от 17 до 20 баллов – умеренно высокий уровень мотивации;

более 21 балла – слишком высокий уровень мотивации к успеху.

### Практико-ориентированный семинар «Развитие профессиональной мотивации педагогов»

**Цель:** подвести к обсуждению структуры личностно ориентированного и деятельностного подходов при организации непосредственно образовательной деятельности по реализации содержания образовательной программы дошкольного образования в ДОУ, используя современные технологии и приемы творческого решения и мозгового штурма.

**Задачи:**

1. Рассмотреть понятие адаптивности с позиции самооценки личностной мотивации на успешность посредством предложенной экспресс диагностики и подвести к ориентации на достижение цели и успешности в педагогической деятельности.
2. Путем обострения противоречий, ведущих к дезадаптации, вывести на творческий поиск прогрессивных путей развития личности способом моделирования и составления алгоритмов и схем от потенциала личностного роста к ценностно-ориентированной деятельности.
3. Способствовать целевой установке на совместную творческую деятельность в процессе определения проблем, которые необходимо решать в организации образовательного процесса, через применение теста «Круг, треугольники, квадраты» на определение собственной готовности к совершенствованию.

Семинарское занятие направлено на раскрытие темы: «Ключевые компетентности в проектировании нового качества образования». Накануне семинара участникам предлагалось подумать над утверждением: «Устойчивость компетенции проявляется в способности ребенка (человека) применять знания и опыт для самореализации, саморазвития, самосохранения, самоутверждения, социализации, адаптации».

В данном утверждении устойчивость компетенции зависит от всех перечисленных «самостей», включая способность к социализации и адаптации. Что же означает адаптивность по отношению к компетентности?

Адаптивность – это способность адекватно реагировать на изменяющиеся ситуации. Психологи условно подразделяют людей на две категории по степени адаптации:

- ориентация на достижение цели и успешность;
- ориентация на избегание неудач.

***Как вы думаете, кто быстрее адаптируется?***

***Экспресс-опрос***

Перед Вами лежат листы экспресс-опроса, который предполагает быстроту реакции. Вам необходимо быстро обвести кружочком свойственную вам позицию, по команде начинаем, время ограничено.

1. Начиная работу, я надеюсь на успех.
2. Если работа сложная, я постараюсь избежать ее.
3. Если что-либо непонятно мне, я стараюсь обязательно разобраться самостоятельно.
4. Если мне хотят поручить дополнительную работу, я стараюсь найти уважительную причину, чтобы отказать.
5. Даже если работа не нравится мне, я все равно стараюсь сделать ее качественно.
6. Я часто испытываю сомнения в успешности начинаемого дела.
7. Трудности мобилизуют мои силы и способности.

8. Если я не выполнил какого-то задания, то не переживаю из-за того, что меня могут осуждать.

9. Если у меня возникает идея, я стараюсь воплотить задуманное.

10. У меня нет больших планов, я просто стараюсь не попадаться особо часто на глаза начальству.

11. Я обязательно добьюсь успеха в достижении собственных усилий.

12. Мне нравится быть в рядах успешных педагогов, выполнять несложные поручения и слышать похвалу в свой адрес.

13. Мой успех зависит только от моей организованности и целеустремленности.

*(Экспресс-опрос «Мотивация успешности»)*

Проанализируйте самостоятельно свою мотивацию успешности. К какой степени адаптации относится ваша позиция – к № 1 или к № 2?

Обратите внимание, что степень адаптации, приближенная ко 2-й категории, может со временем привести человека к дезадаптации. Дезадаптацию признано считать признаком аномии – это нравственно-психологическое состояние индивидуального или общественного сознания, которое характеризуется разложением системы ценностей противоречиями между провозглашаемыми ценностями и невозможностью их реализовать для большинства (отсутствие закона, организации). Выражается в отчуждении человека от общества, апатии, разочарованности в жизни.

Индивид словно заперт в обществе. Если изменения не наступают естественным образом, то ждите революций, утверждают Э. Дюркгейм и Р. Мертон.

*Пути развития личности*

Интолерантный – собственное превосходство, собственная исключительность, склонность переносить ответственность на других за свои беды и промахи, потребность в жестком порядке.

Толерантный – открытость миру, стремление лучше узнавать себя и других, позитив к себе, доброжелательность к другим.

Какие качества успешной социально адаптивной личности вы можете назвать? (Поясните эти качества.)

1. Самообладание или самоуправление – это владение собой, управление своими эмоциями, действиями.

2. Уверенность в себе – адекватная оценка собственных сил и способностей, вера в возможность преодоления препятствий.

3. Гибкость или самоконтроль – умение строить отношения на основе толерантности, эмпатии, умение применять и умножать знания в измененных проблемных условиях.

4. Ответственность, организованность, оперативность, осмысление действий или саморегуляция – стремление принести пользу, не навредить, качественно выполняя принятое решение.

5. Коммуникативность – способность аргументированно убеждать, проявляя уважение к чужому мнению, способствовать эмоциональному, открытому, позитивному общению.

6. Любознательность или самообучение – познание, активность, пытливость, информационность, исследовательский интерес.

Итак, попробуем схематично выразить оставляющие личностного потенциала, используя приставку «само», в траектории личностного роста:

- самоуправление;
- самоконтроль;
- саморегуляция;
- самообучение.

Вернемся к началу нашего обсуждения, а именно к категориям степеней адаптации. Таким образом, ориентация на достижение цели и успешность является ценностной ориентацией. Чем отличается социально-личностная компетенция от знаниевой?

Ценностная ориентация – стремление к миру, добрым отношениям, справедливости. Совесть – высшая нравственная ценность ориентации.

Ценностная ориентация возникает в ходе действия субъекта по отношению к объекту, является побудительным мотивом ценностно-ориентированной деятельности. Этим и отличается социально-личностная компетенция от знаниевой.



### Психологический тренинг для педагогов «Осознание профессиональных мотивов»

Задачи: прояснение своих мотив и потребностей, развитие самосознания и самоисследование участников, почувствовать собственную ответственность за свои профессиональные мотивы.

#### Содержание:

- знакомство участников тренинга
- установление правил поведения в группе
- активная совместная деятельность
- упражнения для снятия тактильно-телесных зажимов
- организация «Обратной связи» после завершения каждого блока занятий

#### Сценарий:

Знакомство ведущего с группой и всех участников тренинга друг с другом. Ведущий предлагает каждому участнику назвать свое имя, рассказать что – то о себе, свои ожидания от тренинга и т.п. Установление правил работы группы.

#### «Мудрец из храма».

Участникам сообщается, что данное упражнение относится к медитативным техникам. Предлагается закрыть глаза, расслабиться, слушать медитативную музыку и текст, в котором участники встречаются с мудрецом из храма. Каждый может мысленно задать вопросы своему мудрецу и получить ответы на них.

По итогам данного упражнения происходит обсуждение того, что вызвало затруднение со стороны участников тренинга.

#### «Осознание ответственности».

Упражнение выполняется в кругу. Каждый участник вспоминает случай из своей профессиональной практики, когда он был в конфликтной ситуации или затруднительном положении. Затем каждый должен рассказать о нем сначала с позиции «Жертвы обстоятельств», а затем с позиции «Ответственного человека с высоким самоуважением, который оказался не на высоте». Участники должны слушать друг друга без комментариев.

После этого проводится обсуждение упражнения, где особое внимание уделяется вопросу: какие были движущие мотивы в этой или иной ситуации? По итогам проведенного занятия проходит общий анализ происходившего в течение занятия с целью осознания и укрепления своих профессиональных мотивов.

#### «Сильные стороны»

Участники делятся на пары. Первый член пары в течение двух минут рассказывает партнеру о своем затруднении в педагогической практике. Второй, выслушав, должен проанализировать сложившуюся ситуацию таким образом, чтобы найти сильные стороны в поведении партнера и подробно рассказать о них ему. Потом партнеры меняются местами.

По итогам данного упражнения происходит обсуждение того, что вызвало затруднение со стороны участников тренинга.

В ходе общего анализа проведенного занятия ведущий обращает внимание на осознание потребностей, жизненных целей и профессиональных мотивов участников тренинга.

#### «Медитация «Горная вершина».

Участникам предлагается расслабиться, закрыть глаза, вообразить, что они находятся у подножья большой горы. Ведущий тренинга предлагает участникам подняться на вершину горы, посмотреть вокруг и подумать о способах решения актуальных вопросов, осознать нужные шаги и правильные поступки. По окончании

упражнения проводится обсуждение, направленное на осознание своих чувств, впечатлений и ощущений.

В ходе общего обсуждения занятия ведущий тренинга делает акцент на закреплении способов конструктивного межличностного общения и развитие уверенности в себе и своих профессиональных способностях.

#### **«Профессиональный герб».**

Ведущий предлагает каждому из участников изобразить контуры профессионального герба, который предстоит наполнить внутренним содержанием. Для этого необходимо определить некоторые моменты профессиональной деятельности:

- достижение или событие, которое участник оценивает как самое знаменательное в своей профессиональной деятельности;
- событие, которое участник считает наиболее значимым в профессиональной деятельности;
- вещи или предметы, при помощи которых вас могут сделать счастливым ваши учащиеся;
- событие, которое вам запомнилось как самое неприятное в вашей педагогической деятельности;
- ваши личностные качества, которые помогают вам в вашей педагогической деятельности.

Главное условие выполнения данного упражнения: заполняя профессиональный герб, участники должны пользоваться рисунками, а не словами. После того, как гербы наполнены внутренним содержанием, они развешиваются на стене (на доске), и получается своеобразная галерея жизненных альтернативных позиций. Участники присматриваются к различным профессиональным гербам и в ходе обсуждения отвечают на вопросы:

- что могут рассказать изображения на гербе о его владельце;
  - почему внутреннее содержание рисунков столь различно;
  - рисунки какого герба участникам хотелось бы изменить, и чем вызвано такое желание;
  - есть ли среди профессиональных гербов самый лучший и почему.
- По итогам проходит обсуждение того, что способствовало или затрудняло достижение поставленных целей занятия.

#### **«Разговор со сменой позиций».**

Ведущий тренинга предлагает участникам распределиться на микрогруппы по три человека. В каждой микрогруппе участники распределяют между собой роли: Мечтатель, Скептик, Реалист. Каждая микрогруппа выбирает любую актуальную на их взгляд педагогическую проблему. Затем выбранная проблема обсуждается с позиции Мечтателя, Скептика и Реалиста. На следующем этапе участники микрогруппы меняются ролями и обсуждают ту же проблему. В ходе упражнения каждый участник должен побывать во всех трех внутренних позициях. После выполнения упражнения участники каждой микрогруппы делятся своими впечатлениями, трудностями, ощущениями, темой проблемы и способом ее решения.

#### **«Снимаем фильм».**

Участникам тренинга дается задание в течение 15 минут «снять» короткометражный фильм о школе. Внутри группы выделяют сценариста, режиссера, актеров. Задача довести съемки фильма до показа и продемонстрировать его. В конце занятия проходит обсуждения тех сложностей, которые возникли у участников тренинга в ходе «съемок» фильма. Проводится общий анализ выбранного сюжета.

**Подведение итогов занятия.** Каждый участник по очереди выражает свои чувства, которые он испытал во время занятий, пожелания ведущему и т.п. В конце ведущий выдает анкету для заполнения.

#### **Анкета обратной связи**

- 1.Понравился ли Вам тренинг?  
а. да в. нет
2. Что нового Вы для себя открыли,  
узнали? \_\_\_\_\_
3. Что для Вас оказалось сложным, затруднительным в  
тренинге? \_\_\_\_\_
4. Какие впечатления у Вас остались после участия в тренинге?  
а) мне понравилось взаимодействовать в группе  
б) хотелось бы еще продолжить работу в группе  
в) мне не понравилось принимать участие в тренинге  
г) свой вариант \_\_\_\_\_
5. Ваши пожелания \_\_\_\_\_
- Спасибо за участие!**

## ПРИЛОЖЕНИЕ 6

### Деловая игра «Я – профессионал».

#### Цель:

Развитие профессиональной мотивации педагогов дошкольного образования в условиях реализации ФГОС.

Развитие готовности личности педагога к самостоятельной профессиональной деятельности.

#### Задачи:

1. Помочь определить уровень своей профессиональной мотивации в условиях реализации ФГОС ДО, сравнить и проанализировать свою конкурентоспособность и профессиональную компетентность.
2. Развивать представления о профессионально значимых качествах.
3. Воспитывать потребность в созидательной деятельности, творчестве, положительное отношение к труду.

**Планируемый результат:** Формирование установки на активные самостоятельные действия; развитие представления о профессионально значимых качествах педагога ДОУ и стимулирование профессионального саморазвития.

#### 1 цикл «Резюме»

**Ведущий.** Профессиональная деятельность требует определенных знаний, навыков и умений. Безусловно, у каждого из вас они в той или иной мере есть. Всем игрокам необходимо составить так называемое «резюме», которое отражало бы все профессиональные знания и умения: что закончили, какой разряд имеют, увлечения, сколько хотели получать за свой труд. Желательно, чтобы это было резюме, характеризующее педагога непосредственно в данный момент.

Время на подготовку 3-5 мин.

#### 1 этап: «Я самый...»

**Ведущий.** Верить в свою исключительность необходимо любому человеку. Подумайте, в чем проявляется ваша исключительность, и продолжите фразу: «Я самый...» Аргументируйте утверждения, например, «Я самый предприимчивый, т. к...», «Я самый умный, т. к...» и т. п.

#### 2 цикл «Модель профессионала»

**Ведущий.** Педагогическая деятельность побуждается и регулируется мотивационной основой личности, обуславливающей направленность на определенные объекты и способы взаимодействия с ними. В связи с этим, значимым условием поддержания актуального уровня компетентности педагогов дошкольного образования является развитие профессиональной мотивации. В процессе овладения педагогической профессией возрастает роль внутренней мотивации, связанной с самоутверждением себя как профессионала, активизирующей на личностно-профессиональное развитие в условиях реализации ФГОС.

**На первом этапе** у каждого из вас есть 5 минут для того, чтобы составить собственную модель профессионала. Для этого нужно заполнить таблицу «Профессионал». Эту часть работы вы выполняете индивидуально.

Таблица 17

«Профессионал»

	Качества профессионала	Основные навыки

**Рекомендации ведущему.** Необходимо проследить, чтобы *на первом этапе* участники работали индивидуально. Далее участники делятся на 3 подгруппы, обсуждают и представляют полученные модели в общую Модель Профессионала.

*На втором этапе* участники приступают к составлению обобщенной модели профессионала. Для этого сотрудники садятся в круг и решают вопрос о процедуре обсуждения: кто и в каком порядке будет высказываться, каким образом будут приниматься решения о включении того или иного качества и умения в обобщенную модель. При этом задача каждого участника – убедить всех остальных в том, что именно его предложения наиболее разумны и соответствуют действительности. Обобщенная модель профессионала составляется на основе большего количества предложений. В итоге, получается несколько моделей Профессионала.

### **3 цикл «Чувство времени»**

**Ведущий.** Для современного человека очень важно хорошо развитое чувство времени. Слишком много надо успеть, везде побывать, поговорить с разными людьми. И на все это 24 часа в сутки. Из них 7-8 часов отводится на сон, еще 3-4 часа на необходимые различные процедуры: утренний туалет, завтрак, обед и –ужин, дорога на работу и т.п. Таким образом, остается примерно 12 часов активного продуктивного времени. Как им распорядиться, чтобы больше успеть?

#### **Тест «Чувство времени»**

Из предложенных вопросов выберите один из вариантов ответа.

- Есть ли у вас время, чтобы выспаться среди недели?
  - Да
  - Нет
  - Чаще всего, да
- Если у вас много дел, а телефонный разговор затянулся, можете ли вы закончить беседу вежливой фразой?
  - Да
  - Редко
  - Если думаю, что не обижу собеседника
- Считаете ли вы, что определенные дела нужно всегда делать в один и тот же день недели?
  - Нет
  - Такое мне не приходит в голову
  - Да
- Если кто-то из членов вашей семьи включает телевизор, садитесь ли вы смотреть эту же передачу, хотя ранее не собирались это делать?
  - Да
  - Только на несколько минут
  - Нет
- Планируете ли вы за 1-2 месяца, как будете проводить каникулы?
  - Нет, так как каждый раз провожу их одинаково
  - Нет, так как не знаю, что будет через это время
  - Да, чтобы лучше подготовиться
- Есть ли у вас время на хобби?
  - Жалко тратить на это время
  - Нет, хорошо, что его хватает на самое необходимое
  - Да
- Как вы читаете книги, в которых больше 200 страниц?
  - Если интересно, «глотаю» книгу, оставив все остальные дела
  - Читаю ежедневно несколько десятков страниц
  - У меня нет времени читать такие книги
- Есть ли такой день в неделе, когда вы полностью отключаетесь от всех дел?

- Иногда, но заранее никогда не планирую
- Да, такой день есть
- Тем, кто может себе такое позволить, очень везет
- Мучают ли вас угрызения совести, если вы что-то не успели сделать?
- Да, мне это всегда неприятно
- Да, из-за этого я не могу спать
- Нет, я отношусь к этому спокойно
- Согласны ли вы с поговоркой «Делу время – потехе час»?
- Конечно, полностью согласен
- Не знаю
- Нет, думаю, что человек должен больше отдыхать, чем работать
- Часто ли из-за учебы (работы) вам не хватает времени для общения с членами семьи?
- Да
- Нет, я почти всегда нахожу для этого время
- Иногда
- Планируете ли вы, как в новом году лучше использовать свое время?
- Да, планирую, но не совсем верю в успех
- Мне для этого не нужен новый год, я это делаю регулярно
- Не вижу в этом для себя никакой необходимости
- Есть ли у вас привычка записывать все наиболее важные дела, которые предстоят на следующей неделе, в записную книжку или в свой дневник?
- Иногда, я записываю только самые важные дела
- Нет, я и так хорошо помню
- Да, стараюсь записать все, что необходимо сделать, чтобы ничего не забыть
- Если у вас есть время и возможность сделать что-то необходимое, отложите ли вы это дело на завтра?
- Нет, постараюсь сделать это прямо сегодня
- Все зависит от настроения
- Думаю, что успею все сделать завтра, так и поступаю
- Можете ли вы сказать с точностью до 5 минут (разумеется, не глядя на часы), сколько времени занимает та или иная работа или занятие?
- Да, для меня это не составляет труда
- Нет, я не замечая, как бежит время
- Могу, особенно когда я хорошо себя чувствую
- Знаете ли вы способы, повышающие эффективность учебы или работы?
- Да, причем не только знаю, но некоторые из них использую сам
- Знаю, но использую очень редко, и так все получается нормально
- Нет, об этом никогда не задумывался
- Есть ли у вас распорядок дня?
- Нет, так как я считаю, что и без него я все успеваю
- Нет, просто я об этом не думал
- Да, есть
- Удастся ли вам придерживаться распорядка дня?
- Да, мне это практически всегда удается
- Нет, это очень трудно для меня
- Время от времени

### **Обработка результатов**

Сравните свои ответы с приведенным ниже «ключом» и суммируйте полученные баллы.

Таблица ключей

Вопрос	1	2	3	4	5	6	7	8	9
a	10	10	5	2	5	5	3	5	7
b	0	2	0	5	2	2	8	8	10
c	8	8	8	10	10	8	0	0	0
Вопрос	10	11	12	13	14	15	16	17	18
a	8	0	2	5	10	10	10	2	10
b	3	10	10	2	5	2	7	0	0
c	0	5	5	10	2	5	0	8	3

**От 16 до 40 очков.** У вас ни на что не хватает времени. Вы за многое беретесь, но редко доводите начатое до конца. Часто забываете о том, что нужно сделать.

**От 41 до 80 очков.** Вы многое успеваете сделать, но все же иногда у вас не хватает времени из-за определенной неорганизованности. У вас есть резервы, и вам их надо использовать.

**От 81 до 110 очков.** Вы знаете цену времени, как правило, хорошо используете его. Но вы умеете и отдыхать. Так держать!

**От 111 до 168 очков.** Вы очень хорошо используете свое время, но иногда нужно и отдыхать от учебы и другой работы.

#### «Моя минута»

**Ведущий.** Точное чувство времени является свидетельством адекватного восприятия действительности и высокой работоспособности человека. Профессионалу нужно и то, и другое. Проверим вашу работоспособность. Прошу всех приготовиться и сесть поудобнее, расслабиться, закрыть глаза и слушать меня. По моему сигналу (хлопок в ладоши или команда «начали») все одновременно начинают отсчитывать про себя одну минуту, т.е. считать до 60. Как только вы закончите считать, сразу поднимаете руку.

**Рекомендации ведущему.** Это задание лучше проводить по частям с каждой из фирм, для того чтобы зафиксировать каждого участника. Итоги подводятся следующим образом: если участник закончил счет на числах 56-64, это свидетельствует о его высокой работоспособности, если 50-55 и 65-70 это свидетельствует о средней работоспособности.

#### Итоги деловой игры.

**Ведущий.** По итогам предыдущего анкетирования и сегодняшней деловой игры можно сделать вывод: наибольший балл набрали такие мотивационные факторы как стабильность заработка, высокая зарплата, одобрение окружающих, социальные гарантии. Данные факторы относятся к внешним мотивационным источникам. Достаточно высокие баллы набрали такие факторы как возможность самостоятельности, интересная и сложная работа, хорошие условия. На среднем уровне оказались факторы самореализации, самосовершенствования, карьерный рост. Как незначимые для мотивации педагоги назвали степень ответственности, ценности и принципы работы в учреждении. На первом месте среди мотивов к участию в модернизационных процессах оказалось стремление получить одобрение администрации и коллег, материальное поощрение, а также страх наказания.

Анализ полученных данных, позволяет отметить недостаточно высокий уровень сформированности внутренней мотивации к профессиональной деятельности; необходимость помощи педагогам, особенно в условиях реализации ФГОС ДО.

### Психологический тренинг для педагогов «Формула успеха»

Тренинг направлен на сплочение педагогического коллектива, развитие коммуникативных навыков, эмоциональной устойчивости, уверенности в себе, доброжелательного отношения друг к другу. Выполняя упражнения тренинга, педагоги учатся понимать друг друга. Тренинг мотивирует педагогов к самосовершенствованию, рефлексии, овладению механизмами коммуникативной компетентности.

#### **Задачи тренинга:**

- формирование благоприятного психологического климата
- нахождение сходств у участников группы для улучшения взаимодействия между ними
- развитие умения работать в команде
- сплочение группы
- осознание каждым участником своей роли, функции в группе
- повысить коммуникативные навыки педагогов
- повысить настрой на удачу, счастье, добро и успех.

#### **Необходимые материалы:**

- листы формата А – 4 по числу участников, простые карандаши, фломастеры
- спокойная музыка для релаксации
- тарелочки, кувшин с водой
- листки в клетку, шариковые ручки по числу участников.

#### **Ход тренинга:**

Педагог: Уважаемые коллеги! Сегодня мы поговорим с Вами о психологическом климате коллектива, а также о важности сплочённости коллектива.

Психологический климат - это межличностные отношения, типичные для трудового коллектива, которые определяют его основное настроение.

В одном климате растение может расцвести, в другом – зачахнуть. То же самое можно сказать и о психологическом климате: в одних условиях люди чувствуют себя некомфортно, стремятся покинуть коллектив, проводят в нем меньше времени, их личностный рост замедляется, в других – коллектив функционирует оптимально и его члены получают возможность максимально полно реализовать свой потенциал.

Строительство психологического климата, сплоченности коллектива – это важнейшее дело не только администрации, но и каждого члена коллектива.

Климат называют благоприятным, если в коллективе царит атмосфера доброжелательности, заботы о каждом, доверия и требовательности. Если члены коллектива готовы к работе, проявляют творчество и достигают высокого качества, работая без контроля и неся ответственность за дело. Если в коллективе каждый защищён, чувствует причастность ко всему происходящему и активно вступает в общение.

#### *Упражнение 1. «Приветствие»*

**Цель упражнения:** определить цель улыбки, как средства передачи сообщения

**Задание:** приветствие партнера по общению улыбкой

**Инструкция:** сегодня вместо слова «здравствуйте» мы будем приветствовать друг друга улыбкой. Вам предоставляется право выбрать разные варианты улыбок: искреннюю, надменную, ироничную, неискреннюю.

**Анализ упражнения:**

1. По каким признакам вы догадались о том, что улыбка искренняя, ироничная, надменная?



2. Что вы испытали, когда получили улыбку вместо приветствия?
3. Как часто и в каких ситуациях вы обычно используете улыбку для установления контакта?

#### *Упражнение 2. «Мое настроение»*

**Цель упражнения:** выражение настроения

**Задание:** нарисовать свое настроение на данный момент

**Инструкция:** На листе формата А – 4 изобразить свое настроение.

Устроим выставку наших настроений, подарим соседу только хорошее настроение, сопровождая подарок такими словами: «Я дарю тебе мое хорошее настроение...», а дальше пусть будет ваше ласковое слово, обращение, которое обычно адресуется вашим близким и любимым.

Анализ упражнения:

1. Что понравилось вам в данном упражнении?
2. Какие эмоции вы испытывали при дарении и получении «настроения» в виде рисунка?

#### *Упражнение 3. «Комплимент»*

**Цель упражнения:** создание положительного эмоционального настроения на собеседника, овладение техникой комплимента.

**Задание:** придумать комплимент, соответствующий личностным качествам собеседника.

**Инструкция:** вспомним слова Б. Окуджавы

«Давайте восклицать, друг другом восхищаться,

Высокопарных слов не стоит опасаться.

Давайте говорить друг другу комплименты,

Ведь это все любви счастливые моменты...!

Сегодня будем говорить друг другу комплименты. Выберите себе партнера для выполнения задания. Обмен комплиментами будет происходить в форме диалога.

Нужно не только получить комплимент, но и обязательно его возвратить.

Например:

- Вика, ты такой отзывчивый человек!

- Да, это так! А еще, я добрая!

-А у тебя Олеся, такие красивые глаза!

Комплимент принимается в определенной форме: Да, это так! А еще я...(добавляется положительное качество) и комплимент возвращается к говорящему.

Анализ упражнения:

1. С какими трудностями вы столкнулись при выполнении данного упражнения?
2. Были ли приятные моменты в упражнении, какие?

#### *Упражнение 4. «Цветок» (под музыку)*

**Цель игры:** помочь участникам пережить чувства взаимной поддержки и доверия, взаимопонимания на глубинном уровне.

Участники делятся на пары, один из них представляет себя бутоном. Он описывает свой цвет, форму, почву на которой растет.

Второй – представляет себя героем, оказывающему поддержку бутону. Он подходит к сидящему, сгруппировавшись, бутону со стороны спины, нежно обхватывает его своими руками, и начинает укачивать.

Бутон набирает силу и «распускается». Затем партнеры меняются местами.

Анализ упражнения:

1. Расскажите о своих ощущениях после упражнения?
2. С какими трудностями вы столкнулись?

*Упражнение 5. «Тарелка с водой»*

**Цель упражнения:** развить взаимопонимание в группе, понять и обсудить закономерности возникновения взаимопомощи

**Задание:** группа участников, молча с закрытыми глазами, передает по кругу тарелку с водой.

В результате при передаче развиваются способы коммуникации, поиск рук партнера до момента передачи тарелки, предупреждение о передаче прикосновением.

Анализ упражнения:

1. Что, по вашему мнению, не удалось?
2. Как это можно исправить, что необходимо сделать?
3. Какие эмоции испытывали во время данного упражнения?

*Упражнение 6. «Доверительное падение»*

**Цель игры:** сближение членов группы, установление между ними доверительных отношений.

Психологический смысл упражнения

Развитие коммуникативных навыков, сплоченности членов группы, доверия.

Это упражнение дает прекрасную возможность, испытать, что такое доверие.

**Задание:** стоя спиной к партнерам упасть к ним на руки. Проводится по очереди с каждым членом группы.

Анализ упражнения:

1. Что было легче делать, падать или ловить?
2. Какие чувства вы испытывали при этом?
3. Есть ли в реальной жизни ситуации, где вы испытываете подобные чувства?

Участники рассказывают, что помогало или, наоборот, мешало выполнению задания. Что чувствовали те, которые падали, а что чувствовали те, кто замыкали круг.

*Упражнение 7. «Чему я научилась»*

**Цель:** рефлексия

**Задание:** дописать неоконченные предложения

- Я научилась....
- Я узнала, что....
- Я была удивлена тем, что....
- Мне понравилось,.....
- Я была разочарована тем, что....
- самым важным для меня было....

Завершение. Обсуждение по кругу:

- чему научилась сегодня...
- что буду использовать в своей работе ...

***Всем спасибо за активное участие!!!***

### Деловая игра для педагогов

#### «Психолого-педагогические условия создания ситуации успеха»

**Цель:** содействие формированию у педагогов потребности использования в своей работе принципа «Успех порождает успех», как одного из условий мотивации успеха.

**Задачи:**

- Содействовать повышению профессиональной компетентности педагогов.
- Систематизировать приемы и методы создания ситуации успеха на занятии.
- Проанализировать методы и приёмы создания ситуации успеха.

**Добрый день, уважаемые коллеги!**

Мне очень приятно видеть вас сегодня, я надеюсь на ваше сотрудничество и активную интеллектуальную деятельность. Сегодня мы с вами проанализируем влияние успеха на различные аспекты деятельности воспитанников, попытаемся систематизировать приемы и методы создания в ДОО ситуации успеха.

#### Игра «Знакомство»

**Материал:** бумажные сердечки, клубок ниток, карточки с незаконченными предложениями

**Инструкция:**

1. Напишите на сердечке свое имя и 1 прилагательное, в полной мере характеризующее Вас.
2. Зажмите свободный конец нити крепко в руке и киньте клубок педагогу напротив. Затем Вы должны представиться. Как вас зовут. После вытянуть карточку и закончить написанное на ней предложение

**Предложения на карточке:**

У меня вызывают симпатию люди, которые.....

Самая большая радость для меня –это...

Я люблю, когда...

Мне радостно, когда...

Я горжусь тем, что....

Моя сильная сторона в профессиональной деятельности-....

Думаю, что самое важное для меня....

ДОО для меня- это....

Особенно мне нравится, когда мне люди, окружающие меня...

Мои друзья...

Самое большое достижение в моей жизни...

Я ценю в людях...

Я чувствую себя уверенно, когда ....

Человек считается успешным, если...

Таким образом клубок передается дальше и дальше пока все участники не окажутся частью одной постепенно разрастающейся паутины

**-как вы думаете, почему мы составили такую паутину?**

(создание дружеской атмосферы взаимопомощи, доверия, доброжелательного и открытого общения друг с другом)

Каждому человеку приятно получать комплименты в свой адрес. Но нужно не только получать комплименты, но и уметь их возвращать. И сейчас мы с вами поиграем в игру “Комплименты”.

### **Игра «Комплименты»**

Я думаю, что сейчас вы сели рядом с тем человеком, который вам знаком не только как воспитатель, но и как человек, с которым вам приятно общаться. У вас есть уникальная возможность выразить свои добрые мысли и чувства по отношению к справа сидящему соседу по поводу его профессиональных качеств. Для этого необходимо взять в свою руку соседа и сказать ему эти слова. (Игра проходит по цепочке от первого участника до последнего).

#### **Обязательные условия.**

1. Обращение по имени.
2. Сказанное должно быть приятно не говорящему, а слушающему.
3. Тот, кому предназначался комплимент должен выразить слова благодарности и вернуть комплимент, начиная со слов: «А вы сегодня очень...» или «А у вас сегодня ...».

#### **Рефлексия.**

1. Что вам больше понравилось – говорить комплименты или получать их?
2. Какой комплимент вам понравился больше всего?

#### ***Поднимите руку, у кого совпали ожидания с тем, что сказал вам сосед?***

3. Что взяли за основу ваши коллеги, когда говорили о позитивных моментах вашей деятельности в качестве педагога? (**успех**)

Сегодня мы поведем разговор о ситуации успеха, ее типах и создании ситуации успеха в практической деятельности педагога на занятии.

### **Основная часть**

Успех имеет огромное значение в жизни людей. После игры каждый из вас говорил о тех чувствах, которые он испытывал, когда ему искусственно создали ситуацию успеха с помощью комплимента. И мы педагоги знаем как это важно для воспитанников – создать ситуацию успеха. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования ставит перед нами такую задачу - создать благоприятные условия для развития способностей и творческого потенциала каждого ребенка. Для этого должны быть созданы следующие условия:

- современная и комфортная предметно-пространственная среда
- активная интеллектуально-познавательная деятельность воспитанников
- тёплая дружелюбная атмосфера в семье и детском коллективе и пр.

Ушинский считал, что только успех поддерживает интерес ребёнка к обучению. А интерес к обучению появляется только тогда, когда есть вдохновение, рождающееся от успеха в овладении знаниями. Сухомлинский утверждал, что методы, используемые в образовательной деятельности, должны вызвать интерес у ребенка к познанию окружающего мира, а дошкольное заведение стать детским садом радости. Доктор педагогических наук Белкин убежден, что успех должен быть доступен каждому ребенку. Если ребенку удастся добиться успеха в детском саду, то у него есть все шансы на успех в жизни, и он настаивает на том, что если ребенка лишить веры в себя, то очень трудно надеется на его светлое будущее.

Педагог должен создать источник внутренних сил ребенка, рождающий энергию для преодоления трудностей, желания учиться. Педагог должен создать такие условия, в которых ребенок испытывал бы уверенность в себе и внутреннее удовлетворение; он должен помнить, что ребенку необходимо помогать добиваться успеха в образовательной деятельности. А для этого нужно создавать ситуацию успеха.

Что же такое, с научной точки зрения, ситуация успеха?

Психологи разделили эти два понятия, и вот что получилось :

**СИТУАЦИЯ** - это сочетание условий, которые обеспечивают успех;

**УСПЕХ** - это результат подобной ситуации;

**ОЖИДАНИЕ УСПЕХА**– стремление заслужить одобрение; стремление утвердить свое «Я», свою позицию, сделать заявку на будущее, ожидание окружающих, личности, результат деятельности личности.

В результате данное словосочетание имеет двойственное значение, а именно

**УСПЕХ с психологической точки зрения** – это переживание состояния радости, удовлетворение от того, что результат, к которому стремилась личность в своей деятельности, либо совпал с ее ожиданиями, надеждами, либо превзошел их.

**С педагогической точки зрения, СИТУАЦИЯ УСПЕХА** – это целенаправленное, организованное сочетание условий, с помощью которых создается возможность достижения значительных результатов в деятельности как отдельно взятой личности, так и коллектива в целом.

Задача педагога состоит в том, чтобы дать каждому из своих воспитанников возможность пережить радость достижения, осознать свои возможности, поверить в себя.

Я Вам предлагаю рассмотреть типы ситуаций успеха.

**Выделяют несколько основных типов ситуаций успехов:**

1. Неожиданная радость.
2. Общая радость.
3. Радость познания.

Сейчас я предлагаю вашему вниманию рассмотреть подробно типы ситуаций успеха и приемы, через которые они реализуются, а также посмотрим как эти приемы можно использовать в своей педагогической деятельности.

**1 тип «Неожиданная радость»** – это чувство удовлетворения оттого, что результаты деятельности ребёнка превзошли все его ожидания. С педагогической точки зрения, неожиданная радость – это результат продуманной, подготовленной деятельности педагога. "Неожиданная радость» типична для детей с традиционно заниженной самооценкой.

Вот вашему вниманию, предлагаются педагогические приёмы «Неожиданной радости»

#### **1. Приём «Эмоциональные поглаживания»**

Педагог на занятии хвалит детей: «Вы у меня молодцы», «Умницы», «Я горжусь вами».

Виды похвалы могут быть разнообразными: одобрение, устная и письменная благодарность, награда, ответственное поручение, проявление доверия и восхищения, заботы и внимания, прощение за проступок.

При проявлении похвалы необходимо придерживаться следующих правил:

– Хвалить следует за приложенные усилия, а не за то, что дано человеку от природы. Незаслуженная похвала вызывает зависть товарищей и настраивает их против педагога.

– Не следует при детях хвалить ребёнка за то, что не поддерживается группой, даже если это совершенно правильное, с точки зрения педагога, поведение. Такая похвала порождает уже не зависть, а агрессию. Так, если только один воспитанник из группы подготовился к занятию, похвала в его адрес, как правило, противопоставляет его группе, хотя он, конечно же, ни в чем не виноват. В этом случае лучше похвалить его наедине.

– В каждой группе всегда есть неформальная иерархия, одни считаются более заслуживающими похвалы, чем другие. Настойчиво хвалить того, кого не любят в группе – дело довольно опасное для них же и для отношения группы к педагогу. Это не значит, что их нельзя хвалить. Как раз их нужно поддерживать, но мотивированно, постепенно меняя отношение к ним группы, обращая ее внимание на те или иные успехи не столь популярных одноклассников.

– Дети очень охотно и преувеличенно приписывают педагогам "любимчиков", и у педагогов действительно есть более приятные для них воспитанники, но хвалить их нужно с учетом подходящего, адекватного для похвалы момента.

**2. Прием «Лестница»** Речь идет о ситуациях, когда педагог ведет воспитанника вверх поступательно.

Алгоритм:

1 шаг: Психологическая атака. Суть - переломить состояние психологического напряжения. Создание условий для вхождения в эмоциональный контакт.

2 шаг: Эмоциональная блокировка. Суть - заблокировать состояние обиды, разочарования, потери веры в свои силы. Главное – помочь ребёнку найти причину с позиции: «неуспех – случаен, успех – закономерен», переориентировать с пессимистической оценки событий на оптимистическую.

### **3. Прием «Даю шанс»**

Подготовленные ситуации, при которых ребенок получает возможность неожиданно раскрыть для самого себя собственные возможности.

### **4. Прием «Холодный душ»**

На занятии у способных воспитанников можно наблюдать, что периоды подъема могут сменяться расслаблением. Такие дети очень эмоциональны, активно реагируют на успехи и неудачи. Оценки переживают бурно. Их ахиллесова пята – быстрое привыкание к успеху, девальвация радости, превращение уверенности в самоуверенность. Для них «Холодный душ» может быть полезен.

**2 тип «Общая радость»** – это, прежде всего, эмоциональный отклик окружающих на успех члена своего коллектива. Она может быть подготовленной педагогом или спонтанной, заметной или незаметной. Радость тогда в радость, когда к ней нет привыкания, когда она доказывает рост ребенка.

### **5. Прием «Следуй за нами»**

Смысл - разбудить дремлющую мысль воспитанника. Реакция окружающих будет служить для него одновременно и сигналом пробуждения, и стимулом, и результатом усилий.

Алгоритм:

1 шаг: диагностика интеллектуального фона. Пробуждение ума, когда ребенку хочется догнать ушедших вперед воспитанников.

2 шаг: выбор интеллектуального спонсора. Проще, прикрепить сильного воспитанника. Для этого нужен взаимный интерес, чтобы ребёнок не испытывал свою унижительную слабость перед другими детьми, у него существовал аванс доверия.

3 шаг: фиксация результата и его оценка. Необходимо, чтобы доброе дело не осталось вне поля зрения детского коллектива, получило бы его поддержку и самое главное – желание повторить, развить его.

### **6. Прием «Эмоциональный всплеск»**

Главная роль отведена педагогу. Его слова, эмоциональный всплеск его стремления помочь ребенку, создать ситуацию успеха.

### **7. Прием «Заражение»**

Педзаражение построено на точном расчете, в котором главное – выбор источника интеллектуального заражения. «Заразить» коллектив интеллектуальной радостью можно в том случае, если успех отдельного воспитанника станет стимулом для успеха других, перерастет в успех многих, а осознание этого успеха вызовет радость всех.

**3 Тип «Радость познания»** - суть данного типа успеха состоит в том, чтобы создать условия, при которых ребенок, выполняя задание, неожиданно для себя пришел к выводу, раскрывающему неизвестные для него ранее возможности. Заслуга педагога будет состоять в том, чтобы не только заметить это личное "открытие", но и всячески поддержать ребенка, поставить перед ним новые, более серьезные задачи, вдохновить на их решение.

## **8. Прием «Эврика»»**

Нужно помнить, что:

- успех открытия надо долго и терпеливо готовить, открывая ребенку связи между тем, что он достиг, и тем, что ему пока достичь не удастся;
- ребенку следует постоянно внушать, что он может достичь недоступного, что в нем хватит сил, ума. Нужны внушение, поддержка, установка на завтрашнюю радость;
- ребенок должен быть убежден, что успехом он обязан, прежде всего, самому себе.

## **9. Прием «Линия горизонта»**

Если педагог подводит детей к тому рубежу, у которого они могут сделать самостоятельный вывод и испытать радость от подобного “озарения”, значит, он создал ситуацию, в которой даже интеллектуально пассивный ребёнок может почувствовать себя творческой личностью.

### **Решение ситуации (обсуждение)**

**Воспитанник, явно демонстрируя свое плохое отношение к кому-либо из одноклассников, говорит: «Я не хочу выполнять задание вместе с ним».**

*Что Вы будете делать (как поступите, что скажете и др.) в данной ситуации и почему?*

**В этом случае неправильным отношением педагога будут следующие действия и ответы:**

- «Ну и что?»,
- «Никуда не денешься, все равно придется»,
- «Это глупо с твоей стороны»,
- «Но он тоже не захочет после этого выполнять задание с тобой» и т.п.
- «Я все же прошу тебя приступить к выполнению задания!».

**Наиболее правильным будет считаться ответ**

«Вместе вы сможете хорошо справиться с предложенным заданием».

«Я постараюсь выяснить, почему ребёнок не хочет работать вместе с одноклассником и по возможности устранить причину негативного отношения. Я также объясню воспитаннику, почему я считаю важной совместную работу над выполнением задания в предложенной паре. При выяснении причины возможна замена состава мини-групп для совместного выполнения заданий. В этом случае удастся избежать конфликтной ситуации и предупредить возможность её появления в будущем».

**Как влияет ситуация успеха на деятельность и состояние ребёнка?**

*Выслушиваются ответы педагогов.*

- внушает ребёнку уверенность в собственных силах;
- появляется желание вновь достигнуть хороших результатов;
- создаёт ощущение внутреннего благополучия;
- происходит переоценка своих возможностей.

**Каковы последствия создания ситуации успеха?**

Педагогу следует помнить о том, что:

- Успех, доставшийся ценой небольших усилий, может привести к завышенной оценке своих возможностей.
- За сильным переживанием какой-либо эмоции обязательно следует расслабление: если в этот период ребёнку предложить какую-либо работу, то она будет выполнена менее успешно.
- Ребёнка можно травмировать, если результат, важный и значимый для него не будет адекватно оценен другими людьми
- Постоянное обеспечение успешности учения может сформировать не активное, а привычное отношение к образовательной деятельности.

– Постоянное ожидание положительного результата чревато развитием неспособности к преодолению трудностей, отказом от действий в сложных учебных и жизненных ситуациях.

### Рекомендации «Успешного воспитания»

Внушить ребенку веру в себя - залог успешного воспитания. Мы должны правильно формулировать свои фразы и замечания, и грамотно разговаривать с воспитанниками. Я предлагаю вам варианты фраз с неправильной формулировкой, ваша задача напротив каждой фразы предложить правильный вариант ответа, а потом мы с вами сравним, что у нас получилось.

Таблица 19

Рекомендации «Успешного воспитания»

Так говорить не стоит!	А вот так надо!
Ты какой - то неуравновешенный, нервничаешь вечно!	Мне кажется, ты был взволнован, когда отвечал на занятии.
Ты что кричишь на весь сад?	Ты сейчас очень громко говоришь
Опять ты обзываешься! То вчера Петю обозвал, то, помнишь на прошлой неделе как со мной разговаривал	Сейчас ты ведёшь себя не совсем корректно
Я тут целых полчаса распинаюсь! Ты меня не слушаешь! Как с тобой можно разговаривать?!	Для меня важно, чтобы мы друг друга выслушали
Да отвлёкись ты, я хочу тебе сказать...	Когда закончишь свои дела, дай мне знать. Мне хотелось бы поговорить с тобой.

### Формула успешного воспитанника

Уважаемые коллеги, сейчас каждый из вас получит листок с заданием. Вам необходимо раскрыть понятие УСПЕХ применительно к воспитанникам. То есть, какими качествами или характеристиками обладает успешный воспитанник

У \_\_\_\_\_  
 С \_\_\_\_\_  
 П \_\_\_\_\_  
 Е \_\_\_\_\_  
 Х \_\_\_\_\_

### РЕЦЕПТ

А сейчас мы с вами составим рецепт приготовления хорошей образовательной деятельности. Перечислите мне, по вашему мнению, самые лучшие положительные качества личности, эмоции, которые способствуют сохранению дружелюбной атмосферы на протяжении всего занятия.

*(Педагоги предлагают свои варианты, затем появляются на слайде готовые ответы)*

Добавьте в каждое занятие по одной порции:

- мудрости;
- терпения;
- храбрости;
- работоспособности;
- оптимизма;
- преданности своему делу;
- вольнодумия и свободомыслия;
- доброты;



- отдыха и заботы о здоровье;
- доброго юмора;
- такта;
- веры в каждого ребёнка.

**(педагоги работают по одному, составляют свой рецепт, и визуализируют его на ватмане)**

***А я вам предлагаю свой рецепт приготовления*** - Возьмите дюжину самых лучших эмоций. Тщательно отберите только те, что лишены разочарования, злопамятности и злости. Количество ингредиентов — на усмотрение готовящего. Для того чтобы придать остроты занятию, добавьте в него щепотку безрассудства. А теперь долейте любви к детям и взбейте все энергичными движениями.

Поставьте ваше блюдо на огонь детских сердец. Украсьте изюминками улыбок и веточками радости. Перед подачей сервируйте занятие профессионализмом педагога. Следуйте четко этому рецепту, и все у вас получится!

Приятного аппетита, уважаемые коллеги! Аппетита к педагогическому труду и творчеству!

Только тогда вы будете хорошим педагогом, а ваш воспитанник - успешным, когда в общении с детьми на занятиях и вне их вы будете ориентироваться на позитивные качества личности!

Для того чтобы воспользоваться методами и приёмами успешного проведения занятия, вы в дальнейшей своей работе можете пользоваться памятками, которые лежат у вас.

### **Упражнение «Дружественная ладошка»**

#### **Задание:**

Обведите контур своей ладони и напишите на ней свое имя. Затем передайте листок с контуром ладошки вашим коллегам и пусть каждый оставит свои пожелания или комплимент на одном из пальцев ладошки (*по окончании работы участники забирают себе на память ладошки с пожеланиями*).

Ну и в заключение, уважаемые педагоги, я предлагаю вам высказать своё мнение о сегодняшней игре, используя свечу мнений. Мы будем передавать её по кругу каждому педагогу, мне очень важно услышать мнение каждого участника.

*Педагоги по очереди передают свечу друг другу и озвучивают своё мнение об игре.*

**Мультфильм** (отрывок из мультфильма про капитана Врунгеля «Как вы яхту назовёте, так она и поплывёт»)

**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**

### Ключи к успеху (тренинг для педагогов)

**Задачи:** Определить ключевые позиции на пути личностного роста. Способствовать освоению активной позиции самопознания и самодиагностики. Развивать осознанное стремление к успеху и преодолению профессиональных затруднений.

**Старший воспитатель** (*стоя в кругу*): Добрый день! Будем знакомы, меня зовут Оксана Владимировна. (Обращаясь ко всем. Затем подает правую руку соседу, еще раз называя свое имя, тот повторяет движение рукой соседу, стоящему справа и называет свое имя, по которому можно обращаться к человеку в ходе тренинга. В итоге - все, стоящие в кругу, держат друг друга за руки.)

**Старший воспитатель:** Мы поздоровались друг с другом как знакомые. Очень надеюсь, что в ходе сегодняшней встречи мы станем друзьями. А как приветствуют друг друга друзья? (*Ответы педагогов.*)

**Старший воспитатель:** Привет! Как дела? Как успехи? (*Пауза.*) По моим наблюдениям реакция на мой вопрос была неоднозначная. Кто-то с оптимизмом улыбнулся, а кто-то с сожалением опустил плечи. Почему? Скорей всего, потому, что кому-то в жизни везет чуть больше, а кому-то чуть меньше. Может кого-то «судьба» балует, потому что любит? А может, есть секрет, которым владеют избранные? Что же это за «замок», ведущий к успеху? (*Старший воспитатель обращает внимание педагогов на «замок»-символ.*) Как найти «ключ» к успеху? Знаете ли вы свой «ключ» успеха? (*Старший воспитатель показывает связку «пробных ключей».*) Если пробовать каждый из них – это путь к провалу. Предлагаю совместно найти его здесь и сейчас. (*Старший воспитатель предлагает присесть за столы.*)

**Старший воспитатель:** (*Объявляет тему встречи.*) Из поколения в поколение перед семьей и педагогом стоит задача воспитать из ребенка достойного человека, однако с приходом нового поколения меняется содержание, которое мы вкладываем в понятие «достойный».

Современная действительность, отраженная в нормативно-правовых документах требует воспитания человека, наделенного определенными качествами.

**Экспресс – опрос:** **Какими личностными качествами должен быть наделен современный выпускник детского сада?** (Одна подгруппа педагогов называет качества, основываясь на личном опыте и убеждениях, а другая подгруппа педагогов озвучивает «ключевые» качества, определенные требованиями современных нормативно-правовых документов. В заключении старший воспитатель подводит резюме об актуализации и приоритете в практике работы тех качеств, которые были названы педагогами не только в документах, но и, исходя из личного опыта.)

**Старший воспитатель:** Данные качества, наверняка, помогут человеку стать успешным.

**Вывод:** (*открывается «ключ»*) **То ценное, что есть В ЧЕЛОВЕКЕ, несомненно, важнее того, что есть у человека!**

**Старший воспитатель:** Являются ли указанные качества врожденными? От чего зависит преобладание в человеке положительных или отрицательных качеств? (*От воспитания.*)

**Старший воспитатель:** Именно в период дошкольного детства у ребенка формируется «вектор» развития. Именно педагоги детского сада дают старт развитию личности ребенка. Именно от того, как ребенок развивается в дошкольном детстве, во многом зависит успешность его дальнейшей жизни. А должен ли быть «вектор» развития у самого воспитателя? Несомненно, да! Воспитать личность может только ... (личность). Обладаете ли вы сами указанными качествами?

**Старший воспитатель:** Люди, не имеющие недостатков, имеют очень мало достоинств. (*Авраам Линкольн.*)

У каждого человека есть свои недостатки, т.е. то, что ему недостает. Парадоксально, но факт, достоинства не так бросаются в глаза, как недостатки.

По мнению профессора Флетчера отрицательных качеств не существует. Есть качества, недостаточно или чрезмерно развитые, иным словом, несбалансированные. Например: такая черта характера, как гибкость может превратиться в безволие или, напротив, в жесткость. А это уже недостатки.

Таблица 20

Мозговой штурм «Превращением недостатки в достоинства!»

Недостаточно развитые	Качества	Чрезмерно развитые
Безразличный	Любознательный	Любопытный
Беспомощный	Самостоятельный	Эгоцентричный (самоуверенный)
Заурядный	Творческий	Экспрессивный
Замкнутый (обособленный)	Коммуникативный	Навязчивый (назойливый)
Безвольный	Волевой (решительный)	Дерзкий (нахальный, навязчивый)

Можете ли вы сказать, что данные качества у Вас достаточно развиты? Всегда ли Вам удастся проявлять указанные качества в профессиональной деятельности? Отметьте стрелочкой те качества, которые вы бы хотели развивать в себе в первую очередь? Объясните, почему это необходимо? И помните: каждый человек – автор своей собственной жизни.

**Вывод:** (*открывается очередной «ключ»*) **Не стремись победить других, все победы начинаются с победы над самим собой!**

**Старший воспитатель:** Что важнее в достижении успеха: личностные качества, способности, которыми обладает человек или его талант? (*Старший воспитатель предлагает педагогам провести экспресс-тест «Мои способности».*)

**Вывод:** (*открывается очередной «ключ»*) **Способности – еще не талант, их надо развивать!**

**Старший воспитатель:** Вы везучий человек? (*Пауза.*) В ответ на этот вопрос большинство людей неуверенно пожмут плечами: «Всякое бывает...». Но есть и такие «счастливчики», которые не сомневаются в своей удачливости. Они легко приведут множество примеров, когда обстоятельства их жизни складывались настолько выигрышно и благополучно, что просто грех было не воспользоваться такими замечательными возможностями.

Отчего одним фортуна постоянно улыбается, а других будто и не замечает и даже издевается над ними? На этот счет существует множество мистических гипотез.

**Экспресс – опрос: Кто из присутствующих считает себя не везучим?**

**Старший воспитатель:** Марк Твен писал: «По крайней мере, раз в жизни Удача стучится в дверь к каждому, но многие из нас в это время сидят в соседнем кабачке и не слышат стука». Опыт английского психолога Ричарда Вайзмана из Хартфордширского университета подтверждает суждение писателя. Удача – это не удачное стечение обстоятельств, а наша готовность им воспользоваться.

**Упражнение с газетой. (Продублировать опыт, проведенный Р. Вайзманом.)**

Каждому «испытуемому» (человеку, считающему себя невезучим) старший воспитатель дает толстую газету и просит точно сосчитать количество фотографий в ней. Секрет состоит в том, что одна из страниц искусно смоделирована. Вместо банального

объявления «смонтировано» объявление следующего содержания: «Сообщите старшему воспитателю, что вы увидели это и получите приз».

Скорее всего, все будут заняты скрупулезным подсчетом фотографий и на текстовые сообщения даже не обратят внимания. Победителю вручается календарик с пожеланием, чтобы каждый день в году был удачным и успешным.

**Вывод:** *(открывается очередной «ключ»)* **Каждый человек может достичь успеха, нужно только иметь цель и стремиться к ней.**

**Старший воспитатель:** Каждый человек – уникальная личность. В чем-то он – совершенно неподражаем и вне всякой конкуренции. И, бесспорно, эта его особенность может стать залогом его будущего успеха. Вместе с тем, не будем забывать, что многие великие достижения – плод коллективного труда. Для успеха в жизни очень важно уметь взаимодействовать с окружающими людьми, работать в команде.

### **Коммуникативная игра «Пустой стул».**

Для проведения игры необходимо нечетное количество участников.

Предварительно все рассчитываются на «первый», «второй». Все вторые номера сидят на стульях, первые стоят за спинками стульев, оставшийся без пары участник группы стоит за спинкой свободного стула. Его задача – пригласить кого-нибудь из сидящих на свой стул. При этом он может пользоваться только невербальными средствами, говорить ничего не надо.

Все те, кто сидят на стульях, очень хотят попасть на свободный стул. Задача тех, кто стоит за спинками стульев – удерживать своих «подопечных». Для этого надо взять игрока за плечи в тот момент, когда он собрался пересесть. Ведущий должен следить, чтобы руки не держались все время над «подопечными». Через некоторое время участники меняются местами. При этом один из участников остается стоять за стулом.

**Обсуждение.** Как приглашали кого-то на свой стул? Как понимали, что вас пригласили на стул? Что больше понравилось: стоять за стулом или сидеть на стуле? Почему?

**Старший воспитатель:** Трудно разговаривать без помощи языка? (Да.) Вот парадокс, даже научившись еще в давние времена разговаривать, конфликтов среди людей по настоящее время не уменьшилось! Почему? (Не умеют договариваться.)

**Вывод:** *(открывается очередной «ключ»)* **Умей жить с людьми так, чтобы твои друзья не стали твоими врагами.**

**Старший воспитатель:** Что делать? И чего не надо делать, чтобы воспитать успешную личность? Существует ли верный путь и определенная стратегия восхождения к вершине успеха?

### **Составление Модели стратегического восхождения к вершине успеха.**

#### **Ключевые установки:**

*Работа ведется параллельно: индивидуально (выбирается 1 человек, убежденный в собственной невезучести) и фронтально (со всеми остальными педагогами).*

*Педагог убежденный в собственной невезучести составляет «Лестницу успеха» с позиции самостоятельного восхождения. (Формула предлагается.)*

**Старший воспитатель:** Часто ли вы говорите себе: Не могу, не буду, не хочу, не знаю? Составьте формулу самостоятельного восхождения к вершине успеха. Отметьте стрелочкой, на какой высоте лестницы вы сейчас находитесь в достижении своей цели. Ты сможешь, если поверишь в то, что ты можешь. Отметьте стрелочкой, куда вы стремитесь.

*Остальные педагоги вырабатывают стратегию совместного восхождения с учетом развития коммуникативной компетентности в системе «родитель - ребенок», «педагог - ребенок», «педагог - родитель», «администрация ДОУ – педагог».*

**Старший воспитатель:** Если мы хотим, чтобы «трудный» ребенок стал успешным человеком, способным завоевать этот мир, найти свое место в нем, необходимо обратить внимание на методы взаимодействия.

1. **Замените приказ на просьбу.** Откажитесь от риторических вопросов, типа:

...

«Почему в группе беспорядок?»

**Просто попросите:** ...

«Уберите игрушки на место, пожалуйста.»

2. ...

«Тебе не хочется убирать игрушки, потому что ты устал. Тебе кажется, что это трудно.»

т.е., **вместо возмущения – активное слушание.**

3. ...

т.е., **вместо наказания и угрозы – поощрение.** Нет более сильного мотива, чем внутреннее стремление ребенка ладить со своими близкими и получить награду. Поощрения могут быть такими: «Мы поиграем с тобой вместе в ту игру, которую ты захочешь, порисуем, устроим чаепитие...»

4. ...

5. т.е., **приказ, как утверждение власти,** необходим, если ребенок упорно не приступает к выполнению вашей просьбы. Он должен быть произнесен твердо, но спокойно. Если все же добиться своего не удалось, используйте следующий прием.

6. Вместо **наказания и угрозы – «время для остывания».** Необходимо время, чтобы «выпустить пар». По завершении тайм-аута снова повторите свою просьбу. Старайтесь не критиковать ребенка. **Критика настраивает детей против взрослых, побуждает их к бунту.** Осыпая ребенка негативными замечаниями, вы лишаете его возможности стать лучше.

*Обратите внимание, важно применять методы стимулирования к победе именно в данной последовательности!*

**Старший воспитатель:** Итак, не говори о проблемах, а решай их! Успех – это движение от неудачи к неудаче без потери энтузиазма! (Уинстон Черчилль.)

**Вывод:** (открывается очередной «ключ») **Если вы удачно выберете труд и вложите в него всю свою душу, то счастье само вас отыщет.** (К.Д. Ушинский.)

**Старший воспитатель:** А что же все-таки значит это «сладкое» слово «УСПЕХ»?

**Составление синквейна на тему: «Портрет успешной личности»** (Подгрупповая работа.)

*Что такое синквейн? Это стихотворение, состоящее из 5 строк (незарифмованных). В синквейне человек (группа людей) выражает свое отношение к проблеме.*

**Порядок написания синквейна:**

1-я строка – одно ключевое слово, определяющее содержание.

2-я строка – 2 прилагательных, определяющих содержание.

3-я строка – 3 глагола, показывающих действие понятия.

4-я строка – короткое предложение, в котором автор выражает свое отношение.

5-я строка – одно ключевое слово, через которое автор выражает свои чувства, ассоциации связанные с данными понятиями.

**Пример синквейна на тему: «Портрет успешной личности»**

1. Успех.

2. Достойный, прочный.

3. Думай, действуй, достигай.

4. Успех – это ряд, преодоленный неудач. (Успех в любом деле начинается с дела. Твой завтрашний успех приходит уже сегодня. Будущее принадлежит тому, кто верит в успех).

5. Целеустремленность.

**Старший воспитатель:** Таким образом, у каждого из нас представление об образе «успешного человека» свое. Вы представили свой «идеал успеха». Успех – это когда получаешь то, что ты хочешь.

**Вывод:** *(открывается очередной «ключ»)* **Приближение к успеху – это приближение к идеальному образу.**

**Старший воспитатель:** Какого «весомого ключа» не хватает в нашей связке? ЗНАЕТЕ? СУМЕЕТЕ, СМОЖЕТЕ его определить? Подсказка в самом вопросе! (Знания, умения, навыки.)

**Вывод:** *(открывается очередной «ключ»)* **Чего вы не понимаете – то не принадлежит вам. (Иоганн Гете.)**

**Старший воспитатель:** Р. Вайзман выявил еще одну важную особенность. Оказалось, что **удачливые люди – по натуре оптимисты!** с ними тоже случаются неприятности, но они рассматривают это как случайность, а не закономерность. Наверное, прав был Тенниси Уильямс, когда говорил: «Вера в удачу приносит удачу!» Очень простая формула, зато надежная.

**Старший воспитатель проводит с педагогами аутотренинг.**

*Верю в тебя! (Соседу справа.) Верю в тебя! (Соседу слева.) Верю в себя! И мы верим в тебя!*

**Старший воспитатель:** Поверьте в себя! Поверьте в свою удачу! И вы, наверняка, станете успешны. Но не тешьтесь успехом долго, намечайте новую цель, снова добивайтесь и снова побеждайте, например так, как предлагает это А. Шварцнегер.

**Старший воспитатель предлагает педагогам памятку «Философия успеха А. Шварцнегера».**

**Старший воспитатель:** Вероятно, руководствуясь данными жизненными принципами, «жить - станет лучше, жить - станет веселей!» ...

**Вывод:** *(открывается очередной «ключ»)* **Будущее принадлежит тому, кто верит в свой успех!**

**Старший воспитатель:** *(открывая очередной «ключ»)* Никогда не теряй терпения. Это последний ключ, отпирающий двери. (А. Сент Экзюпери.)

**Старший воспитатель:** В завершении хочу еще раз обратить внимание на «ключи» к успеху. Очень надеюсь, что они станут залогом к вашему будущему успеху. Помогли ли они увидеть сферу ваших личных или профессиональных затруднений? Появилось ли желание разрешить эти затруднения? Что из сегодняшней встречи вы можете перенести в практику своей работы? Нашли ли Вы свой «недостающий» ключ, ведущий к успеху? Какие «ключевые» позиции заставили взглянуть на себя и свою деятельность по-другому? Составьте «программу последствий». Назовите 3 следующих шага, которые вы сделаете после нашей встречи. Помните, что воспитать успешную личность ребенка может только успешная личность педагога.

Чему сегодня научилась Я? Я овладела навыком построения сотрудничества с группой малознакомых, но очень интересных людей, выстраивания «обратной связи», навыком самоанализа и самопознания. Я благодарна Вам!

От всей души желаю личных достижений, плодотворного сотрудничества и успеха!

Спасибо!

### **«Пробные ключи» к успеху**

1. Не тешь и не обманывай себя надеждами на авось!
2. Не рассчитывай на других – надейся на себя!
3. Не злись, если у тебя что-то не получается, умей посмеяться над собой!

### **Экспресс-тест «Мои способности»**

На что я способен? Оцените себя по шкале от «1» до «5» по следующим критериям:

## Вопросы к тесту «Мои способности»

<b>Лингвистические способности</b>					
Умею писать конспекты, методические рекомендации и др.					
Много читаю для информации и удовольствия					
Люблю иностранные языки					
<b>Творческие способности</b>					
Мои артистические способности на сцене					
Мои художественные способности					
Мои музыкальные способности					
<b>Интеллектуальные способности</b>					
Я прилежный в работе, умею работать с самоотдачей					
Мне нравится внедрять в работу инновационные технологии					
Владею компьютером, Интернетом					
<b>Коммуникативные способности</b>					
Я общительный, у меня много друзей					
Умею слушать и понимать					
Я лидер среди коллег					
<b>Прикладные умения</b>					
Я умею починить утюг, настроить телевизор, отремонтировать розетку					
Я умею водить машину, мотоцикл					
Я умею сажать рассаду, косить, стоговать сено					
Я умею строить, класть плитку, делать ремонт					
Я умею вязать, шить, консервировать, готовить					
<b>Спортивные способности</b>					
Хорошо играю в спортивные игры					
Занимаюсь физической культурой и спортом в свободное время					
<b>Способность утвердить себя</b>					
Я принципиальный					
Я добиваюсь своего					
Я могу идти против общего мнения					
Я не боюсь быть не таким, как все					
Я ответственный и самостоятельный					

**Выводы, основанные на результатах самооценки:**

1. Выпишите свои наиболее ярко выраженные способности

Выпишите те умения, которые нужно развивать (то, что Вы оценили баллами 0,1,2)

## Тренинг для педагогов «Тропинка к своему я»

1 день.

### 1. Приветствие

### 2. Запрос: «Чего вы хотите от тренинга получить?»

### 3. Правила

- Обращаться друг к другу на «ты» и по имени
- Обращаться без учета статуса
- Все происходящее свершается здесь и теперь
- Все, что происходит в группе, должно делаться на добровольных началах
- Принимать себя и других такими, какие они есть
- Соблюдать конфиденциальность
- Быть искренним, говорить только от первого лица
- Избегать оценок друг друга
- Открытость

4. Упражнение «Паровоз» - хлопки по коленям, увеличивая ритм, то останавливая, затем опять наращивание ритма.

5. Вопрос: «ЕСТЬ ЛИ В ВАШЕЙ ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕК, КОТОРЫЙ, НАХОДЯСЬ В ЛЮБОЙ ТОЧКЕ ЗЕМНОГО ШАРА, В ЛЮБУЮ МИНУТУ МОГ БЫ ПОДАРИТЬ ВАМ СВОЕ ТЕПЛО И ОКАЗАТЬ ПОМОЩЬ?»

Кто я?

Существительные не менее 15

Какая я?

Прилагательные не менее 15

«+» - положительные качества (отметить напротив каждого качества)

«-» - отрицательные качества

7. Нарисовать диаграмму

Δ - отрицательные качества

□ - положительные качества

О – символ «Я»

2 день

1. Приветствие «Клубочек» - как прошел вчерашний вечер (неделя после тренинга), как сегодня себя чувствуете, как настроение, чего ожидаете сегодня.

2. «Фигуры из нитки» - сделать фигуры из нитки: круг, квадрат, треугольник.

Как ощущаете себя, находясь в углу, по сторонам? Кто-нибудь хочет побывать в углу. *Дать время для прочувствования- В кругу комфортней, в углу больше ответственности, напряжение ощущается.*

3. «Веребочка» (веревка 4 м) – веревка должна пройти через весь круг и вернуться ко мне на плечо как можно быстрее.

? Почему не помогли друг другу?

Что помешало?

Что мешает сделать шаг, чтобы помочь без просьбы, когда вижу, что моя помощь нужна?

Похоже ли это на то, что происходит в жизни?

Умеете ли вы просить помощи? Почему? Что чувствуете?

Умеете ли вы принимать помощь?

Что мешает мне самой помочь?

4. Разделиться на команды: первый, второй. Двум командам раздаются карточки с заданием: «Цирюльник бреет всех тех, что сам себя не бреет. Бреет ли себя цирюльник?»

*Обсуждение в группе 7 минут. Нужно прийти к одному мнению.*

Вопросы:

- Как я себя чувствовала находясь в группе? Спокойно или нет?
- Кто первый начал обсуждение?



- Все ли участвовали в дискуссии?
- Высказывалась ли я?
- Доказывала ли свою точку зрения?
- В какой позиции мне удобно (в позиции наблюдателя или позиции участника)?
- Похоже ли это на то, что происходит в жизни?
- Какую позицию в общении занимаю я?

*Решение: Задача не имеет логического решения.*

**5. «Дистанция»** - Встать, 1 человек должен выбрать еще двух участников: 1 – наиболее близкий из группы, 2 – менее близкий или менее знакомый.

Участник должен встать спиной к группе и закрыть глаза. Два выбранные человека одновременно подходят к участнику – очень медленно. Участник может в любой момент сказать «Стоп», при этом выбранные люди останавливаются.

Участвуют все по очереди.

**Обсуждение: Похоже ли это на то, что происходит в вашей жизни?**

*Иногда близких мы держим на расстоянии, а малознакомых и чужих людей подпускаем очень близко. Почему это происходит?*

**Языки любви:**

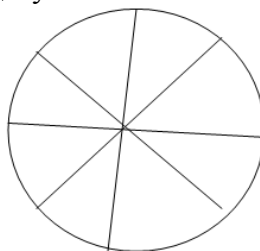
1. Подарки
2. Совместное время
3. Прикосновения
4. Слова – поощрения
5. эмоциональное выражение чувств

**3 день.**

**1. Нетрадиционное приветствие: «Здравствуй те, кто ...»** (голубоглазый, смотрят сериалы, носит короткие стрижки и т.) Не более 5 предложений. В конце задать предложение, чтобы откликнулись все («Здравствуй те, кто работает в детском саду»).

**2. «Колесо жизни – ключ к успеху и к удовольствию».** Условия жизни, отдых, здоровье, деньги, карьера, личностный рост, чувства, отношения.

Оценить каждый отрезок по 100% шкале. Как вы едете на таком колесе? Трясет, выбьет то, что выпирает. Нужно дотянуть недостающее. Чтобы выровнять колесо – нужно поставит цель, доработать. Назначить дату.



**3. Нарисовать герб** – то, что наиболее ярко отразило бы вашу личность и придумать девиз.

Обсуждение.

**4. Разделить лист на 4 части:**

1. Вспомните и запишите 3 человека, которые очень вам близки.
2. Вспомните и запишите 3 места, где вы были счастливы.
3. Вспомните и запишите 3 качества, которые вам помогают добиваться успеха, за которые вы себя уважаете.
4. Вспомните и запишите 3 хобби, которые доставляют вам удовольствие.

После того, как все написали.

1. Если вам кажется, что вас все забыли, никто не понимает, вы никому не нужны, вспомните 3 близких человека, которые вы нужны.

2. Если на душе плохо, то вспомните 3 места, где вы чувствовали себя счастливыми, окунитесь в них и сохраните ощущения.

3. Если все валится из рук, ничего не получается вспомните 3 качества, за которые вы себя уважаете.

4. Если апатия, ничего не хочется делать, вспомните 3 занятия, которые вас радуют и доставляют вам удовольствие.

### **5. Релаксация «Старый город».**

Сядьте, пожалуйста, поудобнее. Расслабьтесь. Почувствуйте, как расслабляются ваши ноги, почувствуйте, как расслабляется ваш живот, почувствуйте, как расслабляются ваши руки, сначала кисти, потом расслабление поднимается вверх, расслабляются плечи, шея, лицо, вся голова. Почувствуйте, как расслабляется все ваше тело. Вдохните глубоко. Выдохните, вдохните еще. Выдохните. Вдох, выдох.

А теперь представьте себе город, любой город, который первый придет к вам в голову. Представьте, какие в нем улицы – широкие или узкие, длинные или короткие. Представьте, какие дома – высокие многоэтажки или маленькие одноэтажные, бревенчатые или каменные. Какого цвета ваши дома. Представьте, какое время года сейчас в городе – весна, зима, лето или осень... Что сейчас утро, вечер, день или ночь. Посмотрите по сторонам – одни вы в городе или вас окружают люди. Сколько их? Что они делают? Как они себя чувствуют? Хочется ли вам заняться теми же делами, что и они? Прислушайтесь, пожалуйста, что вы слышите? Пение птиц, шум ветра, скрип форточки или вокруг вас тишина? Как вы себя чувствуете в вашем городе? Пожалуйста, запомните это чувство.

А теперь давайте прогуляемся по нашему городу, по его улицам. У каждого из вас свой город. У кого-то он большой, широкий, а у кого-то небольшой. Вот мы гуляем по городу и, дойдя до самого его центра, попадаем на городскую площадь. Рассмотрите ее внимательно. Какая она? Какой формы? Какого размера? В центре площади находится фонтан. Давайте подойдем к нему поближе и рассмотрим его. Работает он или нет, большой он или маленький, круглый или квадратный. Пойдите около него. Какие чувства он у вас вызывает? Чтобы вы хотели сделать сейчас, стоя около фонтана?

Но вдруг, на другой стороне площади, вы замечаете магазин. Давайте подойдем к нему. Первое, что нас встречает это витрина. Давайте внимательно рассмотрим ее. Что на ней изображено? Какая она? Яркая, красочная, броская или простая, неприметная, такая, которая не бросается в глаза. Рассмотрите внимательно, как называется ваш магазин. А теперь давайте зайдём в магазин.

Возьмите, пожалуйста, дверную ручку и потяните дверь на себя. Легко или трудно открывается дверь в магазин? Заходите. Что же ждет вас внутри. Осмотритесь. Как вам магазин, куда вы пришли? Хорошо вам в нем или нет? Давайте погуляем по нему, посмотрим, что в нем продается. Выберите, пожалуйста, в магазине вещь, которая вам больше всего понравится. Внимательно рассмотрите ее. Чем она вам понравилась?

В магазине начал приглушаться свет и вы почувствовали, что устали. В углу магазина вы увидели кресло, подойдите и присядьте в него. Почувствуйте, как вам стало хорошо, вытяните ноги. Свет в магазине становится тусклым, вас окутывает полумрак. В этом полумраке начинают слышаться разные звуки. Сначала звуки тихие, или слышные, но чем дольше вы сидите, тем громче они становятся. Это между собой беседуют вещи в магазине. Прислушайтесь, пожалуйста, о чем они могут беседовать между собой. Вы прислушиваетесь к беседе, которая льется спокойно и тихо, и ваши веки становятся тяжелыми. Вы засыпаете....

Но вдруг вы просыпаетесь. За окном магазина уже темно. Вы встаете из кресла и выходите из магазина. Вот дверь магазина закрылась за вами. Холодный вечерний ветерок обдул вас. Вы открываете глаза и оказываетесь здесь у нас в комнате.

*Интерпретация:*

- Представление города и все, что есть в нём – это как человек видит свою жизнь, как видят его жизнь другие.
- Фонтан – это эмоции человека, как он может их проявлять и контролировать
- Витрина магазина – это то, как видят человека другие, как он может себя преподнести.
- Дверь магазина – это вход во внутренний мир (легко или трудно открывается).
- Магазин (внутри) – это внутренний мир человека.
- Вещь – это потребность человека



АНТИПЛАГИАТ  
ТВОРИТЕ СОБСТВЕННЫМ УМОМ



УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ

### СПРАВКА

О результатах проверки текстового документа  
на наличие заимствований

Проверка выполнена в системе

Антиплагиат.ВУЗ

Автор работы Шинфер Оксана Владимировна 51-З  
Факультет, кафедра, номер группы ФПТиПД. Педагогика и психологии детства  
Название работы Развитие профессиональной мотивации педагогов дошкольной образовательной организации  
Процент оригинальности 64,58%

Дата 04.02.19

Ответственный в  
подразделении

Финю  
(подпись)

Финюкова Д.В.  
(ФИО)

Проверка выполнена с использованием: Модуль поиска ЭБС "БиблиоРоссика"; Модуль поиска ЭБС "BOOK.ru"; Коллекция РГБ; Цитирование; Модуль поиска ЭБС "Университетская библиотека онлайн"; Модуль поиска ЭБС "Айбукс"; Модуль поиска Интернет; Модуль поиска ЭБС "Лань"; Модуль поиска "УТПУ"; Кольцо вузов

### НОРМОКОНТРОЛЬ

результаты проверки нормоконтроль пройден

Дата 28.01.19

Ответственный в  
подразделении

Финю  
(подпись)

Финюкова Д.В.  
(ФИО)

**ОТЗЫВ**  
**руководителя выпускной квалификационной работы**  
**Развитие профессиональной мотивации педагогов дошкольной**  
**образовательной организации**

Студента Шлифер Оксаны Владимировны,  
обучающегося по ОПОП 44.03.01 Педагогическое образование  
профиль: Управление дошкольным образованием  
заочной формы обучения

Студент при подготовке выпускной квалификационной работы проявил готовность корректно формулировать и ставить задачи, организующие деятельность при выполнении выпускной квалификационной работы, а также проявил умение анализировать, диагностировать причины появления проблем по теме исследования, их актуальность, устанавливать приоритеты и методы решения поставленных задач.

В процессе написания ВКР студент проявил такие личностные качества, как самостоятельность, ответственность, добросовестность, аккуратность.

Студент проявил навыки самоорганизации, в т.ч. умение работать поэтапно, рационально планировать время выполнения работы. При написании ВКР студент соблюдал график написания ВКР, систематично консультировался с руководителем, учитывал все замечания и рекомендации. Показал высокий уровень работоспособности, прилежания.

Содержание ВКР в целом систематизировано: имеются выводы, отражающие основные положения параграфов, заключение составлено в соответствии с задачами исследования и в целом отражает основные результаты исследования.

Автор продемонстрировал умение делать самостоятельные выводы из проделанной эмпирической работы, умение изучать и анализировать научную литературу профессиональной направленности.

**ОБЩЕЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В процессе выполнения выпускной квалификационной работы студент Шлифер Оксана Владимировна продемонстрировала сформированность компетенций в соответствии с ОПОП 44.03.01 Педагогическое образование профиль: Управление дошкольным образованием. Представленная выпускная квалификационная работа студента Шлифер Оксаны Владимировны соответствует требованиям, предъявляемым к квалификационной работе выпускника УрГПУ, и рекомендуется к защите.

Ф.И.О. руководителя ВКР  
Должность  
Кафедра  
Уч. звание  
Уч. степень

Бывшева Марина Валерьевна  
доцент  
педагогики и психологии детства  
канд. пед. наук  
доцент

Подпись

Дата 4 02 19